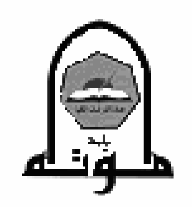


جامعة مؤتة
عمادة الدراسات العليا

أثر استخدام أنظمة المعلومات الإدارية على الرقابة الخارجية دراسة ميدانية مطبقة على ديوان المراقبة العامة بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب
عثمان بن ناصر المحيميد

إشراف
الدكتور خالد يوسف الزعبي

رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا
استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة
الماجستير في الإدارة العامة - قسم الإدارة العامة

جامعة مؤتة، 2011م

الإهداء

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على سيد المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أهدي جهدي هذا المبارك بإذن الله تعالى إلى كل من:

إلى (والدي العزيز) حفظه الله الذي شجع ونصح في سبيل طلب العلم.

إلى رمز العطاء والصفاء (والدتي العزيزة) حفظها الله

إلى زوجتي التي تحملت الصعاب من أجلي ولم تتردد في مساندتي

إلى كل من ساندني ووقف إلى جانبي من الأهل الأصدقاء والزملاء

إلى الجميع اهدي هذا العطاء

عثمان المحيميد

الشكر والتقدير

الحمد   كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، والشكر والمنة له على فضله، وإحسانه، وتوفيقه على إتمام هذا الجهد المتواضع الذي أسأله ا   أن ينفع به العلم والعلماء، والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وآله وصحبه أجمعين ومن تبعهم بإحسانٍ إلى يوم الدين، وبعد:

مع إتمامي لهذا الجهد المتواضع لا يسعني إلا أن أتقدم بوافر الشكر وعظيم الاحترام إلى أستاذي الفاضل الدكتور خالد الزعبي الذي أشرف على هذه الرسالة، منذ أن كانت فكره، حيث أولاني جل اهتمامه وقدم لي آراء قيمة وإرشادات سديدة، ما كنت أحصل عليها وحدي، وبنور علمه كشف الغموض الذي اعتراني أثناء الكتابة والبحث، إلى أن خرجت هذه الدراسة إلى حيز الوجود، فأشكره جزيل الشكر.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من ساهم وساعد في إنجاز هذا العمل، وعلى رأسهم أساتذة قسم الإدارة العامة في جامعة مؤتة، الذين لم يتوانَوا عن تقديم النصح والمشورة والمعلومة القيمة، ولأساتذتي أعضاء هيئة تحكيم أداة الدراسة على توجيهاتهم وآرائهم القيمة .

ويشرفني أن أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة الكريمة، على تفضلهم بقَبول مناقشة هذه الرسالة، وتحملهم عناء قراءتها ومراجعتها وإثرائها بملاحظاتهم القيمة.

عثمان المحيميد



فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

الملخص

أثر استخدام أنظمة المعلومات الإدارية على الرقابة الخارجية دراسة ميدانية مطبقة على ديوان المراقبة العامة بالمملكة العربية السعودية

عثمان المحيميد

جامعة مؤتة، 2011

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام أنظمة المعلومات الإدارية على الرقابة الخارجية في ديوان المراقبة العامة بالمملكة العربية السعودية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانه لغرض جمع البيانات، وزعت على عينة بلغت (480) مفردة، أعيد منها ما مجموعة(371) وجدت أنها صالحة للتحليل الإحصائي. واستخدمت الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.16) لتحليل بيانات الاستبانة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها :

1. أن تصورات العاملين لأبعاد استخدام نظم المعلومات في ديوان المراقبة العامة بمدينة الرياض جاءت بدرجة متوسطة، وأن تصوراتهم للرقابة الخارجية جاءت بدرجة مرتفعة.
2. وجود أثر لأبعاد استخدام نظم المعلومات في الرقابة الخارجية ، وأن أبعاد استخدام نظم المعلومات تفسر ما مقداره (51.8%) من التباين في الرقابة الخارجية.
3. وجود فروق داله إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تصورات العاملين لأبعاد استخدام نظم المعلومات تعزى للمتغيرات(المستوى الوظيفي، والعمر، والمؤهل التعليمي، والخبرة)، ووجود فروق داله إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تصورات العاملين للرقابة الخارجية تعزى للمتغيرات(العمر، والمؤهل التعليمي، والخبرة).

وقد أوصت الدراسة بضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية في مجال نظم المعلومات والحرص على استخدام الأجهزة الحديثة، والبرمجيات المطورة والتحديث المستمر في الوسائل والأساليب الرقابية المستخدمة وفق ما يتطلبه طبيعة العمل لما لها من أثر إيجابي على فاعلية الرقابة الخارجية.

Abstract

The Impact of the Use of Management Information Systems at the External Control An Empirical Study on the General Auditing Bureau in Saudi Arabia

Othman Al Mohaimeed

Muta'h University, 2011

The study aimed at recognizing the use of management information systems and its impact on external control at the General Auditing Bureau in Saudi Arabia. To achieve the aim of the study, self administrated Questionnaire was used to collect the data. It was developed and distributed to a sample of a (480) Questionnaire were distributed in, (371) out of them were found fit for statistical analysis. The statistical package of social science (SPSS, v.16) was used to a analyze the data of the questionnaire, The most important findings of this study were the following:

1. The perceptions of employees in the General Auditing Bureau toward the use of management information systems were at medium level, while their perceptions toward the external control were at high level.
2. There was an impact of the use of management information systems dimensions in external control which explains (51.8%) of deviation in the dependent variable (external control).
3. There were significant differences ($\alpha \leq 0.05$) in the perceptions of the use of management information systems attributed to (job level, academic qualification, age, and experience) variables, and significant differences exist ($\alpha \leq 0.05$) in the perceptions of external control attributed to (academic qualification, age, and experience) variables.

The study recommended the need to cope up with the technical development in the field of information systems and ensure the use of modern equipment, and software, continually update the means and methods used for monitoring as required by the nature of work because of their positive impact on the effectiveness of external control.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 المقدمة:

يعد الحفاظ على أموال المؤسسات والمنظمات العامة والخاصـة وتحقيـق كفاءة استخدام هذه الأموال من الأمور الهامة التي يعتمد عليها استمرار أية منظمة ونموها ويستوي في ذلك المنظمات الصغيرة والكبيرة، والرقابة لا تختلـف عـن غيرها من الصور الأخرى للرقابة على النشاط الإداري، حيث تحتوي على عدة جوانب تتميز بها عن غيرها من الصور المتعددة للرقابة. فالإدارة العامة هي التي تدير المالية العامة إيراداً وإنفاقاً، وللرقابة المالية العامة عليها أهمية بالغة ، فـأي إساءة لاستخدام المال العام أو إهماله له يؤدي إلى نتائج سيئة.

وتتمثل أهم المبادئ التي تقوم عليها الرقابة في انتظام ذلك النشاط وأدائـه طبقا للخطط الموضوعة و في إطار السياسة المقررة لتحقيق الأهـداف المحـددة دون المساس بالحقوق الفردية للأفراد أو الاعتداء على الحريات العامة. هذا فضلاً عن أن أهداف الرقابة في العصر الحديث تطورت وفق تطور الـدول، حيـث أن هناك أهداف تقليدية و أخرى حديثة ومتطورة، كالتأكد علـى كفايـة المعلومـات والأنظمة و الإجراءات المستخدمة، ومدى التزام الإدارة في تنفيذها للميزانية وفقا للسياسة المعتمدة، وبيان آثار التنفيذ على مستوى النشاط الاقتصادي واتجاهاتـه، بالإضافة إلى الربط بين التنفيذ و ما يتخلله من إنفاق والنتائج المترتبة عـن هـذا التنفيذ (ربحي، وبركان، 2007).

ونظراً لأهمية الرقابة وضرورة تطورها لتواكب المستجدات فـي عـصر ثورة التكنولوجيا والمعلومات فلا بد من أن تعتمد تلك الرقابة على مجموعة شاملة من النظم والأساليب المحاسبية والإدارية كنظم المعلومات الإدارية ، ومـن هنـا كان الاهتمام بدراسة أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على الرقابة الخارجية.

1. 2 مشكلة الدراسة:

تهدف الرقابة بشكل عام إلى قياس الأداء وتصحيحه للتأكد من أن الأهداف التي تحققت والخطط التي نفذت قد تمت بالشكل الصحيح ، هذا فـضلاً عـن أن الرقابة الحقيقية والفعالة هي التي تستطيع أن تنبه إلى الانحرافات المتوقعـة قبـل وقوعها أو حدوثها حتى يتم التنفيذ وفق المعايير التي وضعت.

كما أن الرقابة لا تقتصر على تشخيص الانحرافات لتصحيحها بل تكـشف أيضاً عن سلامة عملية التخطيط ومتابعة التنفيذ ومـا يتطلـب مـن إجـراءات وسياسات، كما تكشف عن قدرة الخطة على تحقيق الأهداف المحددة، كما تـؤثر الرقابة على عملية اتخاذ القرارات إذ انه وعلى ضوء نتائج وتقارير الرقابـة مـا يساعد المديرون على اتخاذ القرارات لتجنب الأخطاء والانحرافات، حيث أصـبح استخدام إمكانات تكنولوجيا المعلومات أمر حتمي فـي المـساعدة فـي مختلـف الوظائف الإدارية ومنها الرقابة، لذا فإن مشكلة الدراسة تكمن في عدم معرفة أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية في الرقابة الخارجية ، حيث يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في السؤال التالي: **ما أثر استخدام أنظمة المعلومات الإدارية على الرقابة الخارجية من وجهة نظر العاملين في ديوان المراقبة العامة في المملكة العربية السعودية ؟**

1. 3 أسئلة الدراسة:

تحاول هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما هي تصورات المبحوثين نحـو اسـتخدام نظـم المعلومـات الإدارية بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قواعد البيانـات، الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات) فـي ديـوان المراقبـة العامة؟

السؤال الثاني: ما هي تصورات المبحوثين نحو الرقابـة الخارجيـة بأبعادهـا (الايجابية، الوضوح، كفاءة العاملين، الموضوعية)؟

1. 4 أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الإضافة العلمية التي ستضيفها في هذا المجال، حيث لاحظ الباحث ندرة الدراسات السابقة التي أجريت في هذا المجال خاصة في مجال الرقابة المالية، وتطور الاستخدامات لنظم المعلومات الإدارية.

ومن ناحية أخرى تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله بالدراسة والتحليل، حيث أن هناك توجه عالمي لتطبيق نظام المعلومات الإدارية في كافة الميادين، الأهمية التي اكتسبتها المعلومات في هذا العصر، إذ أصبحت تمثل عنصرا هاما ومورداً استراتيجياً مما تقدمه من مزايا على الرقابة الخارجية لم تكن موجودة من قبل، والتسريع في أداء العمل ومساعدة متخذي القرارات المالية .

ولذلك يأمل الباحث أن تسهم هذه الدراسة في وضع مقترحات للمسئولين وصناع القرار في ديوان المراقبة العامة في المملكة العربية السعودية لمواجهة العقبات وعلاج أوجه القصور التي تواجه تطبيقات نظم المعلومات الإدارية في الرقابة الخارجية والتي قد تؤدي إلى التعطيل والبطء في أداء العمل.

1. 5 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر استخدام أنظمة المعلومات الإدارية بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قواعد البيانات، الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات) على الرقابة الخارجية بأبعادها (الايجابية، الوضوح، كفاءة العاملين، الموضوعية) من وجهة نظر العاملين في ديوان المراقبة العامة في المملكة العربية السعودية؟ وينبثق من هذا الهدف الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على تصورات المبحوثين نحو استخدام نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قواعد البيانات، الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات) في ديوان المراقبة العامة.
2. التعرف على تصورات المبحوثين نحو الرقابة الخارجية بأبعادها (الايجابية، الوضوح، كفاءة العاملين، الموضوعية).

3. تقديم إطار نظري يتركز حول نظم المعلومات الإدارية والرقابة الخارجية.
4. تقديم مقترحات وتوصيات استناداً إلى نتائج هذه الدراسة إلى متخذي القرارات ومدراء الرقابة الخارجية.

1. 6 فرضيات الدراسة :

لتحقيق هدف الدراسة قامت الدراسة بتطوير الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05 ≥ α) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قواعد البيانات، الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات) على الرقابة الخارجية بأبعادها (الإيجابية ، الوضوح، كفاءة العاملين، الموضوعية). من وجهة نظر العاملين في ديوان المراقبة العامة في المملكة العربية السعودية

وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05 ≥ α) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قواعد البيانات، الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات) على الوضوح كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05 ≥ α) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قواعد البيانات، الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات) على الإيجابية كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05 ≥ α) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قواعد البيانات، الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات) على كفاءة العاملين كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05 ≥ α) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات،

قواعد البيانات، الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات) على الموضوعية كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذوات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين نحو تطبيق نظم المعلومات الإدارية بأبعادها تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، والمؤهل التعليمي، والخبرة، الحالة الاجتماعية، والمستوى الوظيفي)

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين للرقابة الخارجية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، والمؤهل التعليمي، والخبرة، الحالة الاجتماعية، والمستوى الوظيفي).

1. 7 التعريفات الإجرائية:

أ. المتغير المستقل: أنظمة المعلومات الإدارية

هو النظام الذي يزود الإداريين بالمعلومات اللازمة لأداء عملهم وذلك بعد أن يقوم بمعالجة البيانات المدخلة إليه، وتعني بشكل عام المكونات الصلبة والمرنة للحاسوب أي أجهزة الحواسيب والبرمجيات معاً، وهي بذلك تعني بالمفهوم الواسع جميع نظم المعلومات في المنظمة (الردايدة، 2008).

ويتكون هذا المتغير من الأبعاد الآتية:

1. **الأجهزة والمعدات:** الأجزاء والمكونات المادية الملموسة كالحاسبات والأجهزة التكنولوجية والمعدات الملحقة والمستخدمة في معالجة البيانات وكفاءتها في تلبية احتياجات النظم الحالية والمستقبلية وإدارتها في ضوء الخطط المستقبلية للمنظمة (اليوسف، 2010). وتعرف إجرائياً بأنها المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة التي تقيس بعد الأجهزة والمعدات.
2. **قواعد البيانات:** يحدد هذا البعد درجة ملائمة قواعد البيانات، ومدى تغطيتها لنشاطات الديوان، وسهولة استخدامها في الديوان للأغراض

المتوخاة منها (النعيمي،2007). وتعرف إجرائياً على أنها: المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين عن فقرات الاستبانة التي تقيس قواعد البيانات.

3. **البرمجيات:** مجموعة من التعليمات والأوامر اللازمة لتشغيل المكونات المادية للحاسبة، وكذلك مجموعة البرامج التطبيقية الملائمة لأعمال المنظمة وقابليتها على التحديث ومرونتها وإدارتها (السامرائي والزعبي، 2004) وتعرف إجرائياً بأنها المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة التي تقيس بعد البرمجيات.

4. **الموارد البشرية:** مجموعة من الوظائف المتناسقة والمتكاملة لتوجيه استخدام الموارد المتاحة من اجل تحقيق الأهداف التنظيمية (Armstrong, 2006) وتعرف إجرائياً بأنها المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة التي تقيس بعد الموارد البشرية.

5. **الإجراءات**: الخطوات التفصيلية التي تتبع في تنفيذ عملية معينة وهي خطوات محددة تتابع زمنيا، فتأتي كل خطوة بعد الأخرى (عصفور، 2007) وتعرف إجرائياً بأنها المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة التي تقيس بعد الإجراءات.

6. **شبكات الاتصال:** وهي مجمل عمليات الاتصال الداخلية والخارجية التي تقوم بها الإدارة والتي تتصف بالانفتاح والوضوح، والاهتمام والمشاركة، مع صحة ومصداقية وحجم المعلومات، واختيار الوقت ووسيلة لاتصال المناسبة، والتغذية الراجعة المناسبة (اليوسف، 2010). وتعرف إجرائياً بأنها المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة التي تقيس بعد الاتصال.

ب. المتغير التابع: الرقابة الخارجية: نشاط رقابي يمارس من خارج التنظيم، وعبر أجهزة متخصصة، وغالبا ما يكون موجها لأنشطة معينة (العسيري، 2005).

ويتكون هذا المتغير من الأبعاد الآتية:

1. **الايجابية:** تعني في المفهوم الرقابي، السعي إلى تحسين الوضع الراهن نحو الأفضل، بتصحيح الانحراف وتعديل المسار الخاطئ، واقتراح الحلول المناسبة وفي الوقت المناسب. وتعرف إجرائياً بأنها المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة التي تقيس بعد الإيجابية.
2. **الوضوح:** ويعني البعد عن الغموض، سواء بتقييم نتائج الأعمال أو المعايير المستخدمة، كذلك بالتعليمات المعطاة للآخرين لعدم اللبس في تفسير النصوص، وكون الأساليب واضحة ومناسبة. وتعرف إجرائياً بأنها المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة التي تقيس بعد الوضوح.
3. **كفاءة العاملين:** هي مدى ملاءمة وكفاية المؤهلات، والخبرات، والمهارات، والمعارف، والتدريب المناسب للعاملين في أجهزة الرقابة الخارجية، وتناسب عددهم مع ما يقومون به من مهام. وتعرف إجرائياً بأنها المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة التي تقيس بعد كفاءة العاملين.
4. **.الموضوعية:** هي الواقعية في تحري العدالة الإجرائية بتطبيق المطلوب من الوحدات بشكل منطقي ومتساو، واعتبار المرونة وما تقتضيه من تأقلم مع المتغيرات، ونهج الأسلوب العلمي عبر تحديث الوسائل بما يكفل استمرارية الكفاءة. وتعرف إجرائياً بأنها المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة التي تقيس بعد الموضوعية.

1. 8 أنموذج الدراسة :

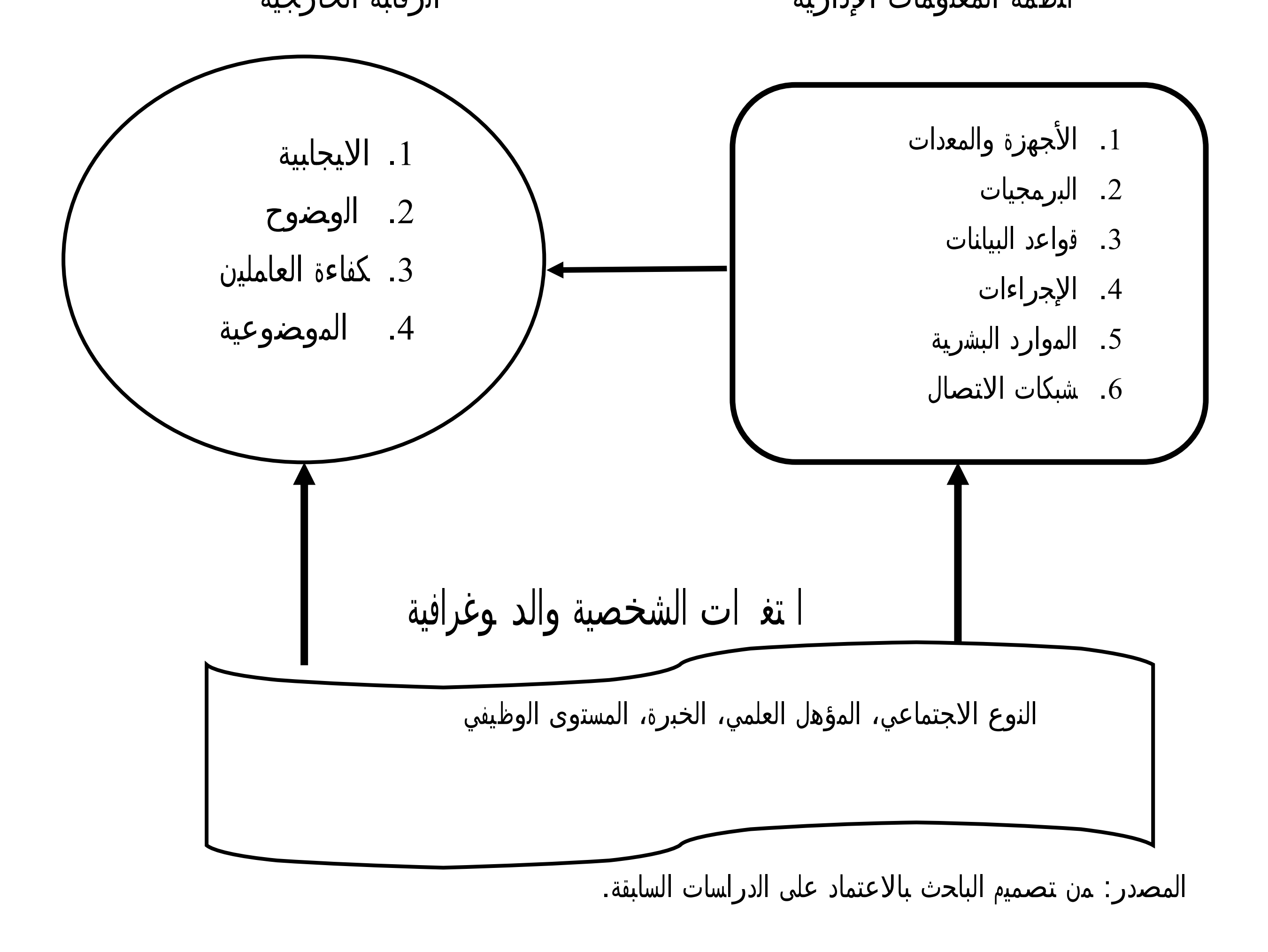
الشكل رقم (1) يوضح أنموذج الدراسة والذي يوضح فيه المتغيـرات المـستقلة والمتغير التابع بأبعاده

الشكل رقم (1)

أنموذج الدراسة

المتغيرات المستقلة | المتغيرات التابعة

أنظمة المعلومات الإدارية | الرقابة الخارجية



المصدر: من تصميم الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

2. 1 الإطار النظري

نظم المعلومات الإدارية:

نشأت نظم إدارة المعلومات في بداية الخمسينيات، ولم تستطع هذه الـنظم تحقيق أهدافها بشكل كبير في ذلك الوقت، لأن إمكانات الحواسـيب الإلكترونيـة كانت محدودة، على الرغم من وجود لغات وقواعد معلومات، ولكنها كانت غيـر جيدة. وبدأت تنشط عملية تنفيذ هذه النظم في بداية السبعينيات، وساعد على هـذا التقدم تطور نظم الحواسيب التي صارت لها إمكانات تخزين كبيرة جداً، بالإضافة إلى ظهور البرمجيات المتقدمة، ومنها نظـم إدارة قواعـد البيانـات(DBMS) Database Management Systems التي ساعدت كثيراً في تقليل وقـت الإنجـاز والإقدام على استخدام الحواسيب بشكل أكبر(السالمي،2003: 31).

ولقد حققت هذه النظم تقدماً ملحوظاً في التسعينيات، حيث أصبحت تـشكل عنصراً أساسياً في صناعة القرار في المنظمات المختلفة. إن الاهتمام المتزايد في موضوع نظم إدارة المعلومات دفع كلاً من علماء الإدارة وعلماء الحاسوب إلـى تكثيف البحث في هذا الموضوع وتقييمه لكونه وسيلة فعالة فـي تحقيـق أهـداف المنظمة (المصري، 2008).

وتميز النصف الثاني من القرن العشرين باتساع المجالات التي يمكـن أن تساهم فيها المعلومات لتشمل كل جوانب الحياة البشرية، مما اصطلح على تسميته بثورة المعلومات، وأصبح إنتاج المعلومات عبارة عن صناعة لها سوق كبيـر لا يختلف كثيراً عن أسواق السلع والخدمات، وتنفق الدول الصناعية الكبـرى علـى إنتاج المعلومات أكثر مما تنفقه على إنتاج السلع الإستراتيجية المعروفـة عالميـاً (السامرائي والزعبي، 2004). وقد أطلق الكثيرون على ثورة المعلومات الموجة الثالثة والتي اجتاحت العالم بعد موجة الثورة الزراعية ثم موجة الثورة الصناعية. وقد أُطلق على المجتمعات التي تعتمد علـى تكنولوجيـا المعلومـات مجتمعـات

المعرفة والتي أصبحت البديل الجديد للمجتمع الـصناعي، حيـث أن المعلومـات مورد أساسي في أي نشاط بشري، والمعلومات عنصر مهم في علاقـة الإنـسان بمجتمعه وعلاقة المجتمعات بعضها بـبعض مـن النـواحي الـسياسية الثقافيـة والاقتصادية (قاسم،2003: 22). ومن خلال ما تقدم، فقد اكتسب موضوع نظـم المعلومات ودورها في الرقابة والمالية أهمية كبيرة في الوقت الحاضر، لذا فـلا بد من دراسة الموضوع لمعرفة أهمية نظم المعلومـات ودورهـا فـي الرقابـة والمالية.

مفهوم نظم المعلومات الإدارية:

حداثة وتداخل هذا الموضوع أدت إلى عدم وجود تعريف محدد له، ولكنهم في المحصلة النهائية يلتقون في واحد أو أكثر مما يلي:

نظراً لتشعب مفهوم نظام المعلومات فقد وردت عدة تعاريف لمفهومه فمنهم من عرف نظام المعلومات على أنه "مجموعة من المكونات المتداخلة مع بعضها البعض التي تعمل سوية لتجميع، وتبويب، ومعالجة، وخزن، وتوزيع المعلومات لغرض تسهيل التخطيط، والسيطرة، والتواصل، والتحليل، واتخاذ القرار". (Laudon& Laudon, 2007: 6)

والمعلومات لغة العصر، وأداة لاستمرارية ونجاح منظمات الأعمال على اختلاف أنشطتها الاقتصادية إذ يتوقف هذا النجاح على توافر نظام جيد للمعلومات يوفر لمتخذي القرار معلومة بصورة فورية ودقيقة وفى التوقيت المناسب. ويمكن أن تساهم نظم المعلومات في القضاء على الإجراءات القائمة على أسس تقديرية (عليان، 2008: 282).

وتعرف نظم المعلومات على أنها "نظم معنية بتجهيز المعلومـات للمـدير لغرض اتخاذ القرار، وهذه المعلومات تصف العمليات الداخلية والخارجية التـي تقوم بها المنظمة، وكذلك تصف حاضر وماضي ومـستقبل المنظمـة" (عزيـز، 1991: 8).

وتعرف نظم إدارة المعلومات على أنها "النظم التي تجهز معلومات دقيقة في الوقت المحدد، والتي تمكن الإدارة في جميع المستويات من صنع القرارات من أجل تحقيق أهداف المنظمة" (حادي، 2005: 23).

ويعرفها القحطاني على أنها "النظم التي تمد المستويات الإدارية المختلفة بالمعلومات الضرورية، لغرض قيام الإدارات في هذه المستويات بوظائفها بشكل كفء وجيد، وهذه النظم تعتمد اعتماداً كبيراً على الحاسوب في تهيئة هذه المعلومات" (القحطاني، 2009: 19).

ويعرفها السالمي على أنها "مجموعة من الإجراءات التي يتم خلالها استرجاع وتشغيل وتخزين ونشر المعلومات بغرض دعم عمليات صنع القرار وتحقيق الرقابة في المنظمة" (السالمي،2003: 31).

وتعرف نظم المعلومات أيضاً على أنها "مجموعة العناصر المترابطة معاً، والتي تعمل بشكل متكامل مع بعضها البعض، لغرض تهيئة المعلومات للإدارة، بغرض إنجاز أعمالها بشكل دقيق. وتحتوي نظم المعلومات على بيانات مختلفة، مثل البيانات التي تخص شئون العاملين والحسابات والمخازن والسيطرة وتقويم الأداء، وغيرها كثير" (الكيلاني والبياتي والسالمي، 2000: 21).

وتعرف نظم المعلومات أيضاً على أنها "نظام يتكون من أشخاص وسجلات البيانات وعمليات يدوية وغير يدوية ويقوم هذا النظام بمعالجة البيانات والمعلومات في أي منظومة. أو هو مجموعة من العناصر المتداخلة التي تعمل مع بعضها البعض لجمع ومعالجة وتخزين وتوزيع المعلومات المتوفرة عن موضوع ما بشكل منهجي لدعم اتخاذ القرار ولدعم التنظيم والتحكم والتحليل في المنظمة وبناء تصور حالي ومستقبلي واضح عن موضوع نظم المعلومات، وعادة ما يستخدم هذا المصطلح خطأ باعتباره مرادفا لنظم المعلومات المحوسبة، والتي هي ليست سوى تقنية معلوماتية وعبارة عن أحد عناصر نظام المعلومات. وتعتبر نظم المعلومات المحوسبة جزء من دراسة تقنية المعلومات، وبالرغم من هذا فإنه يجب التمييز بينهم وبين نظم المعلومات التي تشملهم" (Romney & others, 2009: 15).

وعرف كل من (السامرائي والزعبي، 2004: 23) نظام المعلومات على أنها: عبارة عن مجموعة البيانات المنظمة والمرتبطة بموضوع معـين والتـي تـشكل الحقائق والمفاهيم والأداء والاستنتاجات والمعتقدات والتي تشكل خبـرة ومعرفـة محسوبة ذات قيمة مدركة في الاسـتخدام الحـالي أو المتوقـع ونحـصل علـى المعلومات نتيجة معالجة البيانات من خلال عمليات التبويب والتصنيف والتحليـل والتنظيم بطريقة مخصصة تخدم هدف معين.

وعرفها (الشرابي، 2008: 86) بأنها مجموعة من البيانات المنظمة والمنـسقة بطريقة توليفية مناسبة، بحيث تعطي معنى خاصاً، وتركيبة متجانسة من الأفكـار والمفاهيم، تمكن الإنسان من الاستفادة منها في الوصول إلى المعرفة واكتشافها.

أما برين(O'Brien, 2002:7) فقد عرف نظام المعلومات على أنه: مجموعة من العناصر المترابطة التي تجمع (أو تسترجع) وتعالج وتخزن المعلومات لتساعد في اتخاذ القرارات والرقابة في المنظمة وكذلك تساعد المدراء والعاملين في تحليل المشاكل وإعطاء تصور للمواضيع المعقدة وخلق منتجات جديدة.

وكما عرفها (الذهبي والعزاوي، 2005 :390) بأنّها "ذاك العلم الحديث الذي يبحث في شكل وخصائص المعلومات العلمية بما في ذلك البحث والتقصي في حتمية، نظرية، تأريخ، منهجية، وتنظيم معلومات ويهدف إلى خلق الأساليب والوسائل المثلى في تهيئة، وجمع، والمعالجة التحليلية والترتيبية، والتخزين، الاسترجاع والتوزيع للمعلومات وليس بالتقييم النوعي لها".

أما (Oz , 2002: 15) فيرى بأن "نظام المعلومات في المنظمة يتضمن البيانات والمكونات المادية والبرمجيات والأفراد وكذلك الإجراءات".

ومن خلال استقراء وتحليل التعاريف السابقة، فإنه يمكن استنباط عـدد مـن العناصر الأساسية لنظام المعلومات الإدارية، والتي تميزها عن غيرها من الـنظام، وتشمل هذه العناصر الآتي: أنه نظام مبني على الحاسب الآلي في شـكل نظـام متكامل لكل من الإنسان والآلة، حيث يستخدم الحاسب الآلي في تشغيل البيانـات لإنتاج المعلومات التي تفيد صانع ومتخذ القرار، ويهدف النظام إلى المساعدة فـي صنع القرارات، سواء تلك التي يمكن برمجتها، أو تلك التي يمكن برمجتها بإمداد

صانع القرار بالمعلومات اللازمة في التوقيت الملائم، ومساعدة ومساندة العمليات الخاصة بالمنظمة في المجالات الوظيفية المختلفة، وتـدعيم ومـساندة الوظـائف الإدارية كالتخطيط والتنظيم والرقابة، نظراً لأنه يهتم بالأحداث الماضية والحاليـة والمستقبلية، ومن ثم يمكن استخدام النظام في التنبؤ والمساعدة في عملية التخطيط، كما يمكن مقارنة الأداء الفعلي بما هو مخطط له، ويساعد على عمليـة الرقابـة وهكذا. ويوفر النظام معلومات عن البيئة الخارجية، وبالتالي يساعد في التعـرف على الفرص المتاحة في البيئة، وكذلك التهديدات البيئية التي يمكن أن تؤثر علـى عمل المنظمة. ويوفر النظام معلومات عن عمليات المنظمة، وهو ما يساعد فـي تحديد نقاط القوة والعمل على تنميتها، وكذلك نقاط الضعف والعمل على معالجتها بحيث تتمكن المنظمة من استغلال الفرص البيئية ومواجهة التهديدات.

ومن خلال التعريفات السابقة يعرفها الباحث على أنها نظام يستخدم تكنولوجيا المعلومات في عمليات توفير وإرسال وتخزين ومعالجـة وعـرض المعلومـات اللازمة بهدف تدعيم الأنشطة الإدارية المختلفة في المنظمة.

فوائد نظم المعلومات:

إن التحدث عن فوائد نظم المعلومات يصل بنا إلى أن المنظمة تحتاج فعلاً إلى هذه النظم، لغرض القيام بأنشطتها وفعاليتها، بغية تحقيق الأهداف التي ترغب في تحقيقها في مستوياتها الإدارية كافة، وتحقيق وظائفها في التخطيط والرقابة والتنظيم واتخاذ القرارات، لكونها تحتاج بشكل دائم ومستمر للمعلومات لغرض تنفيذ هذه الوظائف وهذه النظم تفيد المنظمة في المجالات التالية (فضيل والريوي، 2003: 47): تقديم المعلومات إلى مختلف المستويات الإدارية عند الحاجة، لغرض قيامها في مجالات التخطيط والتنظيم والرقابة واتخاذ القرارات. وتحديد وتوضيح قنوات الاتصال أفقياً وعمودياً بين الوحدات الإدارية في المنظمة لتسهيل الاسترجاع، وتقييم أنشطة المنظمة وتقييم النتائج بغية تصحيح الانحرافات، وتهيئة الظروف لاتخاذ قرارات فعالة عن طريق تجهيز المعلومات بشكل مختصر وفي الوقت المناسب، والمساعدة على التنبؤ بمستقبل المنظمة والاحتمالات المتوقعة بغية

اتخاذ الاحتياجات اللازمة في حالة وجود خلل في تحقيق الأهداف، وإمكان الاستفادة من هذه النظم بإصدار تقارير، سواء أكانت تجمعية أم تفصيلية، شهرية أم فصلية أم سنوية عن أنشطة المنظمة، وحفظ البيانات والمعلومات التاريخية الضرورية التي تعتبر أساساً في عملها، والبث الانتقائي للمعلومات، وتزويد المستفيدين والباحثين عن التطورات الحديثة أسبوعياً أو شهرياً .. الخ. والإحاطة المستمرة بالمعلومات التي تخدم المستفيدين عن التطورات الحديثة فيما يخص أنشطة المنظمة أو المستفيد، والرد على الاستفسارات، ويكون عن طريق التحاور بين المستفيد والنظام.

ولذلك يمكن لنظام المعلومات المحاسبية تأمين الاتصالات الدائمة بين الأقسام والإدارات المختلفة في الوحدة الاقتصادية من خلال مجموعة التقارير المالية الداخلية حتى يمكن التنسيق فيما بينها فيما يتعلق بوضع الخطط قصيرة الأجل (الأهداف التشغيلية وتوضيح مدى مساهمة كل إدارة أو قسم في إمكانية المساهمة في تحقيق الأهداف الإستراتيجية)، ويمكن أن يتضح ذلك من خلال المساعدة في إعداد الموازنات الطويلة الأجل والقصيرة الأجل والرقابة على عملية تنفيذ كل منها (Perry & others, 2003: 32).

مميزات نظم المعلومات :

إن أهمية نظم المعلومات تكمن في كونها منظمة وموجهة لتحقيق أهداف وعمليات المنظمة الإستراتيجية باستخدام المعلومات ذات المعنى والفائدة، وهي إدارة مرنة ومتطورة باستمرار وقابلة للتغيير والتجديد، وتمثّل قيمة مضافة بحد ذاتها في المنظمات التي تظهر فيها المخرجات والخدمات المقدمة، وتسعى لإيجاد الهيكلة التنظيمية التي تساعد في التطوير، والتركيز على الموجودات غير الملموسة التي يصعب قياسها وتجويدها وتوظيفها بفاعلية؛ كما تتمثل أهمية نظم المعلومات الإدارية في أنها لا تركز على ناتج العمل الذي يقوم به الفرد فقط، بل تستفيد من خبراته ومعرفته وتحدث تفاعلاً في معرفة الأفراد مما يشجع على نشر ثقافة الإبداع في المنظمة (الوليد، 2009: 11).

وتكتسب نظم المعلومات أهميتها من خلال الأهداف التي تسعى لتحقيقها، وأن الهدف الأساسي نظم المعلومات الإدارية هو توفير الإمكانات والقدرات التنافسية المميزة، وتقوم نظم المعلومات بتوفير قدرات وإمكانات واسعة في تقنية المعلومات؛ لتنعكس جميعها على سلوك الأفراد في المنظمة وتلامس قدراتهم وإمكاناتهم وتؤثر على نماذج الأعمال والتقنية المعتمدة التي تعمل على تحقيق الانسجام بين الممارسات والتوجهات الحالية والمستقبلية، والمتابعة المستمرة للتأكد من بناء القدرات المعرفية والعمل المستمر على تطويرها وإدامتها(الطائي، 2005).

وحتى تحقق المنظمة النجاح المطلوب فإنه ينبغي أن تتبنى مدخلا شاملا متكاملا في نظم المعلومات الإدارية، ويرى (المصري، 2008) أن هذا المدخل ينبغي أن يكون قادرا على:

1- تزويد المنظمة بالمعومات الضرورية واللازمة لعمليات التطوير والتحسين.
2- تحديد نوع وطبيعة رأس المال الفكري والمعرفة اللازمة؛ لتحقيق رسالة المنظمة وأهدافها، وتحقيق ميزة تنافسية قادرة على العمل بنجاح في البيئة التنافسية.
3- تزويد المنظمة بالدعم الكافي لبناء بنية تحتية متينة تحقق للمنظمة أهدافها.
4- توفير المعلومات الكافية والضرورية لتحقيق عملية توجيه وقيادة فاعلة.

ويشير (الخطيب وزيغان، 2009: 84) إلى أن أهمية نظم المعلومات الإدارية تتمثل في:

أ. تبسيط العمليات وخفض التكاليف عن طريق التخلص من الإجراءات المطولة أو غير الضرورية، كما تعمل على تحسين خدمات العملاء، عن طريق تخفيض الزمن المستغرق في تقديم الخدمات المطلوبة.

ب. زيادة العائد المادي، عن طريق تسويق المنتجات والخدمات بفاعلية أكثر، بتطبيق نظم المعلومات الإدارية واستخدامها في التحسين المستمر،

وابتكار منتجات وخدمات جديدة.

ج. تبنى فكرة الإبداع عن طريق تشجيع مبدأ تدفق الأفكار بحرية. فنظم المعلومات أداة لحفز المنظمات على تشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية، لخلق معرفة جيدة والكشف المسبق عن العلاقات غير المعروفة والفجوات في توقعاتهم.

د. تنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في اتجاه تحقيق أهدافها.

ه. تعزيز قدرة المنظمة للاحتفاظ بالأداء المـنظم المعتمـد علـى الخبـرة والمعرفة وتحسينه.

تعتبر الأجهزة الإدارية الحكومية هي المنتج الأساسي للمعلومات الموجهـة نحو الاستخدامات العامة، وفي الدول النامية تكون تلك الأجهزة غالبا هي المنـتج الوحيد للمعلومات، ويمكن القول بأن المسؤولين في الأجهزة الإدارية ينظرون إلى المعلومات على أنها واحد من ثلاثة: مورد، أو أصل، أو أنهـا سـلعة، كالتـالي: (قندلجي والجنابي، 2009).

أولاً: المعلومات كمورد: Information as a Resource

تمثل المعلومات أحد الموارد المستخدمة في تحقيق أهداف المنظمـة، تمامـا مثل النقود والمواد الخام والآلات وغيرها من الموارد التي يعمل المسؤولين على حسن استغلالها والتنسيق بينها بما يحقق صالح المشروع، على سبيل المثال، فإن تزويد المسئولين بمعلومات جيدة عن طلب المستهلكين على منتجـات المـشروع سوف يمكنهم من جدولة الإنتاج بالشكل الذي يحقق أفضل ربح ممكن، ويقلل مـن مستويات المخزون السلعي إلى أدنى حد (السالمي، 2010).

ثانياً: المعلومات كأصل: Information as an Asset

يمكن النظر إلى المعلومات بوصفها أصل من الأصول التي تمتلكها الإدارة، مثلها في ذلك مثل المباني والآلات والخامات التي تسهم في العمليـة الإنتاجيـة، ويؤكد هذا على أهمية أن يعامل المـسؤولين نظـم المعلومـات كاسـتثمار مـن الاستثمارات، الأمر الذي يعطي الجهاز الإداري ميزة جيدة (جواد، 2010).

ثالثاً: المعلومات كسلعة: Information as a Commodity

يمكن اعتبار المعلومات سلعة من السلع التي تنتجها الإدارة، سواء لغـرض الاستخدام الداخلي مثل الرقابة وتقييم الأداء أو دعم القرار، أو لغرض البيع فـي الأسواق . وأشار (حيدر، 2002 : 188) إلى أن أهمية نظم المعلومات تكمن في استخدامها لجميع أنواع التكنولوجيا لتشغيل ومعالجة وتخزين ونقل المعلومات في شكل الكتروني وهو ما يعرف بتكنولوجيا المعلومات التي تشمل الحاسبات الآليـة ووسائل الاتصال وشبكات الربط وأجهزة الفاكس وغيرها من المعـدات. ويقـوم نظام المعلومات بتشغيل البيانات وتقديمها للمستخدمين ـ ربمـا يكـون فـردا أو مجموعة من الأفراد ـ الذين يقومون بتشغيل مخرجات نظام المعلومات بأنفـسهم نتيجة توفر الحاسبات الآلية، وربما تكون مخرجات العديد من الـنظم مـستخدمة بشكل روتيني لأغراض الرقابة على أداء الجهاز الإداري نفسه أو لتبسيط تـشغيل أوامر المستخدمين.

أنواع نظم المعلومات المستخدمة في الأجهزة الإداريـة:

يمكن تقسيم نظم المعلومات التي تستخدم داخل الأجهزة الإدارية الحكوميـة إلى أربعة أنواع رئيسة كما يلي:

أولا: نظم معالجة العمليات:

هي نظم للمعالجة الآلية للعمليـات الروتينيـة الأساسـية لـدعم أنـشطة التشغيل المختلفة داخـل الجهـاز الإداري، وأهـم وظـائف هـذه الـنظم هـي معالجة البيانات وإنتاج التقارير، ومن أمثلـة نظـم معالجـة العمليـات: نظـام شـؤون المـوظفين، نظـام الـشؤون الماليـة، نظـام المـستودعات ومتابعـة المخزون (Laudon & Laudon, 2007).

ونظم معلومات على مستوى مراقبة الإدارة تعمل علـى دعـم ومراقبـة ومراجعة، واتخاذ القرار، وإدارة الأنشطة في الإدارة الوسطى، وغالباً مـا تـدعم هذه النظم القرارات شبه المهيكلة، حيث تخدم تخطيط الوظائف والمراقبة واتخـاذ القرارات عن طريق تقديم ملخص روتيني يهدف إلى السرعة في إنجاز التقـارير المطلوبة (العلي، وآخرون، 2006).

وتستخدم أنظمة المعلومات الإدارية في توفير المعلومات الضرورية للإدارة للقيام بمختلف الوظائف الإدارية كالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة كما تستخدم هذه الأنظمة في اتخاذ القرارات على كافة المستويات الإدارية. وتـشتمل أنظمـة المعلومات الإدارية كل من: أنظمة المعلومات الإدارية وأنظمة دعـم القـرارات وأنظمة معلومات الإدارة العليا (التنفيذيين) (حسين، 2003) .

ثانياً: نظم المعلومات الإدارية:

تتألف من مجموعة مـن العمليـات المنتظمـة التـي تـدعم المـستويات الإدارية المختلفة بالمعلومات اللازمة لمـساعدتها فـي تنفيـذ الأعمـال واتخـاذ القرارات داخل الجهاز الإداري، ومـن أمثلـة هـذه الـنظم: نظـام معلومـات التسويق، نظام معلومـات التمويـل، نظـام معلومـات الإدارة العليـا (الـسيد، 2000).

تزود هذه الأنظمة المديرين بالمعلومات المختلفة عن المنشأة بفترات زمنيـة محددة أو بحسب الحاجة الإدارية مستوى الإدارة في المنظمة فيما يتعلـق بـأمور العمل الأسبوعية والشهرية والسنوية لتمكينها بالقيام بالوظائف المختلفة من تخطيط ورقابة واتخاذ القرارات من خلال تزويدهم بالتقارير المختلفة وبالاعتماد على نظم معالجة البيانات (Hagg et al,2005).

كما يمكن تعريف نظم المعلومات الإدارية على أنها النظام المتكامـل الـذي يربط بين المستخدم والآلة من أجل توفير المعلومات لـدعم مختلـف العمليـات الإدارية ووظائف اتخاذ القرارات المنشأة (الوليد، 2009) .

ثالثاً: نظم دعم اتخاذ القرارات:

تقوم بدعم أنشطة اتخاذ القرارات داخـل الجهـاز الإداري، حيـث تعتبـر عملية اتخاذ القرار أساس العملية الإدارية، ويواجـه الإداريـون فـي الأجهـزة الحكومية العديد من المشكلات المتعلقة بـالتخطيط ووضـع الخطـط، وتحليـل البدائل، واختيار أفضل الحلول للاستغلال الأمثـل للمـوارد المتاحـة وغيرهـا، وينتج عن هذا التنوع من المشكلات، تنـوع فـي طبيعـة وشـكل المعلومـات التي يحتاجها الإداريون، الأمر الذي يـستدعي إنـشاء نظـم معلومـات قـادرة

على تلبية الاحتياجات المعلوماتية المختلفة على كافة المستويات الإدارية، وفي مختلف المجالات الوظيفية خاصا أن اتخاذ قرار سليم أصبح إحدى التحديات التي تواجه مديري اليوم نظراً للتقلبات الهائلة في المجالات الإدارية في ظل الاتجاه نحو عولمة الأجهزة الإدارية وتعقد المتغيرات التي تواجهها (Jerva, 2001).

ويلخص (العبيدي، 2005) أهمية نظم دعم القرار بما يلي" الدعم الذي يقدم لصانع القرار في كل المستويات الإدارية سواء كانوا أفراد أم مجموعات، وذلك بربط الأحكام الشخصية مع المعلومات المحوسبة ويقدم هذا الدعم للمشاكل شبه المهيكلة، وغير المهيكلة، والتي لا يمكن حلها بواسطة أنظمة المعلومات الأخرى، والدعم لسلسلة متعاقبة ومترابطة من القرارات، وإنه يقدم الدعم في جميع مراحل عملية صنع القرار، وإن المستخدم يستطيع أن يكيفه بمرور الوقت لكي يستجيب لتغير العوامل المؤثرة في القرار، وإن هذه النظم تستخدم نماذج جاهزة من بحوث العمليات وعلم الإحصاء ونماذج مالية أو نماذج تصمم حسب طلب صانع القرار. كما أنها تمكن صانع القرار من حل مشاكل معقدة جداً، وتتحقق درجة من التكامل بين قواعد البيانات ونظم المعلومات، وشبكة الانترنت".

ورغم الاتفاق على أهمية نظم دعم القرار للمنظمة، إلا أن ذلك لا يمنع وجود تفاوت في درجة تطور نظام دعم القرار من منظمة لأخرى (لأسباب تقنية، أو غيرها في الأسباب) وهذا التفاوت يتمثل في (العزاز والسرور، 2006):

1- سرعة الوصول حيث يستطيع الشخص البحث عن البيانات والأشكال والمعلومات بسرعة كبيرة تزداد بازدياد تطور النظام، واعتماده على تكنولوجيا أكثر تطوراً.
2- سهولة التحرير، حيث يستطيع الشخص تغير المعلومات بسرعة كبيرة وكذلك القيام بعملية الإضافة والحذف.
3- سهولة التخزين، يستطيع الشخص نسخ وتخزين المعلومات بسهولة وبشكل فوري.

أن أهمية استخدام نظام دعم القرار تساعد في إدخال الأوتوماتيكية في اتخاذ القرارات، فإذا استطاع متخذ القرار صياغة نموذج دقيق لمشكلة ما، فإنه سيضع معادلة أو مجموعة من المعادلات لحل تلك المشكلة، فإذا ما واجهته مشكلة مماثلة فسيصبح بالإمكان استخدام تلك المعادلات من خلال برمجتها وإدخالها على الحاسب الإلكتروني، وهو ما يعني إدخال الأوتوماتيكية في اتخاذ القرار، كما يشير إلى أنها تُكسب متخذي القرارات خبرة ومراساً في التفكير العلمي المنطقي الصحيح، إذ أنه مهما تنوعت المشكلات فإن خطـوات الأسلوب العلمي في التفكير تبقى واحدة (ياغي، 2005).

رابعاً: نظم المعلومات المكتبية:

تهدف إلى تحسين كفـاءة أعمـال الـسكرتارية والعـاملين فـي الجهـاز الإداري عن طريق إمكانيـة إجـراء تعـديل أو تغييـر فـي هياكـل أنـشطة المكاتب، وتستخدم هـذه الـنظم تقنيـات حديثـة لتـسهيل عمليـات: تجهيـز المعلومات، وتخـزين واسـترجاع المعلومـات، ونقـل المعلومـات (بختـي ، 2008).

وهي النظم الحديثة التي تحل محل الطرق اليدوية لأعمال المكاتـب ووسـائل الاتصال بالرسائل والمكاتبات المطبوعة (الورقية). فتقوم نظـم أتمتـة المكتـب بتجميع وتشغيل وتخزين ونقل المعلومات في شكل اتصالات مكتبيـة الكترونيـة (حسين، 2003). ومن أهم مميزات نظام أتمتة المكتب هي: أنها سهلة الاسـتخدام من خلال واجهات البرامج البسيطة، وملائمة للتطبيق لجميع المستويات الإدارية، كما انها متوفرة بتكلفة بسيطة. ومن أهم فوائد نظام أتمتة المكتب هي انها تـساعد العاملين على القيام بكثير من المهمات وانجاز الواجبات من خلال توفير الـسرعة في أنجاز الأعمال، والدقة في الحصول على المعلومات وتخزينها واسـترجاعها، والفعالية المتمثلة في تحسين نوعية الإنجاز الإداري وزيادة الجودة، وكذلك زيـادة إنتاجية العاملين في وحدة زمنية معينة، وانخفاض تكلفة أداء الأعمـال، وزيـادة معنوية العاملين في المنظمة (الـسامرائي والزعبـي، 2004). ويـستفيد عمـال المعرفة من نظام أتمتة المكتب في إعداد التقارير والمراسلات (سلطان، 2005).

عناصر إنتاجية نظام المعلومات الإدارية:

حتى تتحقق إنتاجية نظام المعلومات الإدارية فلا بد أن تكون مخرجاتها أكبر من المدخلات التي تحصل عليها، و حيث أن مخرجات النظام تأتي قيمتهـا مـن قدرتها على خدمة المستفيدين، لذلك فإن إنتاجية نظم المعلومات تـرتبط بهـؤلاء المستخدمين. ويمكن تحديد إنتاجية نظام المعلومات الإدارية من خـلال العناصـر التالية:

1. التخطيط الفعال:

التخطيط الفعال عنصر أساسي لنجاح أي مهمة في أي مستوى تنظيمي، ففي المستويات الدنيا للتنظيم يتناول التخطيط الجدولة الزمنيـة للأنـشطة و الجهـود الجماعية، أما في المستويات الوسطى للتنظيم يتم التخطيط لإنتاجيـة المـستويات الدنيا والإجراءات وتدريب العاملين، أما على مستوى الإدارة العليا فيتم التخطـيط على مستوى إدارة نظام المعلومات لتدعيم أهداف المنظمة. فـإذا نجحـت نظـم المعلومات الإدارية في توفير المعلومات اللازمة للقيام بالتخطيط في التوقيت الذي يحتاج إليه القائم بالتخطيط لتلك المعلومات، فإن هذا يعني زيادة إنتاجيـة النظـام (O'Brien, 2002).

2. التوجيه الواضح:

يعتبر التوجيه نتيجة للتخطيط باعتباره يمد العـاملون بالمعلومـات اللازمـة لتحديد ما هو مطلوب منهم و تزداد أهمية التوجيه في المستويات العليـا للتنظـيم لضمان تنفيذ الخطط و للتوجيه أهميته في المستويات الدنيا حيث يتوقف عمل تلك المستويات على مقدار التوجيه الذي يتلقونه، و تستخدم التقارير التي تنتجها نظـم المعلومات في مساندة عملية التوجيه، و ترتفع إنتاجية نظم المعلومات كلما أمكـن الاعتماد على تلك التقارير في توجيه العاملين (قندلجي والجنابي، 2009).

3. السبل والإجراءات:

تمثل السبل و الإجراءات إطار العمل الضروري لإنتاجية المستويات التنظيمية باتباع التوجيه الصادر من المستويات العليا إلى المستويات الأقل، و في الكتابـات التقليدية فإن السبل و الإجراءات توجد في المستويات الدنيا بغرض الرقابة علـى

العمل الفعلي، إلا أن وجود السبل و الإجراءات في المستويات الأخـرى للتنظـيم يساعد على تحقيق النتائج الموجودة، و تساهم نظم المعلومات الإدارية في إمـداد العاملين بالقواعد والإجراءات التي تتبع في مواقف روتينية محددة و كلما استطاع النظام إمداد العاملين بتلك القواعد والإجراءات فإن هذا يعني زيادة إنتاجية النظام (ملوخية، 2006).

4. التدريب الملائم:

إن الطريقة الصحيحة لأداء المهام و إنتاجية تلك المهام لن تتحقق إلا من خلال التدريب. وحيث أن نظام المعلومات الإدارية يصمم على أساس الطريقة الصحيحة لأداء العمل فإنه يمكن أن يعدل من سلوك المستخدم ومن ثم فهو يعد بمثابة وسيلة للتدريب. وتتحقق إنتاجية نظام المعلومات الإدارية إذا نجح فـي تعـديل سـلوك المستخدم (نجم، 2005).

5. البيئة المادية للعمل:

يجب أن يتم التدريب أخذاً في الاعتبار البيئة المادية للعمل من آلات ومعـدات مثل مساحة المكان، درجة الإضاءة، التهوية، نوع الأثاث، الألوان. أما في نظـام المعلومات فبيئة العمل تتمثل في الأجهزة والمعدات والبرمجيات التي يـستخدمها المستفيد للحصول على احتياجاته من المعلومات (رايس، 2009).

6. الأدوات الملائمة:

تهتم معظم المنظمات بالأدوات الملائمة في المستويات الدنيا مـن إدارة نظـم المعلومات مثل الوسائل الطرفية، الحاسبات الشخصية، لغات البرمجة من الجيـل الرابع... الخ. بينما في المستويات العليا تقـل الأدوات و مـن ثـم يقـل الأداء والإنتاجية في حين تحتاج تلك المستويات إلى بعض الأدوات مثل أنظمة التقـارير التي تساعد في DSS (حمود والخرشة، 2006).

7. فعالية إدارة الوقت:

يقل الفاقد في المستويات الدنيا لأن المهام محددة بينما يزداد هذا الفاقـد فـي المستويات العليا، وكلما ساعدت نظم المعلومات الإدارية بما تنتجه من تقارير وما

تقدمه من معلومات يخفض وقت البحث لدى المديرين كلما زادت إنتاجيتها (Voss et al.,2002).

8. قياس الأداء:

وهي خطوة ضرورية مرتبطة بالخطوة السابقة حيث في هذه الخطوة يتم قياس طريقة أداء الفرد لعمله وأثرها في تحقيق الأهداف. و قياس الأداء في المستويات العليا أمر حكمي، بينما في المستويات الأقل يمكن قياسه بمقاييس مالية، كمية الإنتاج.. الخ، إلا أنه من الصعب قياس أداء العاملين في مجال المعلومات (ياسين، 2007).

9. فعالية الاتصال:

وهي الخطوة التي تربط الخطوات السابقة و اللازمة للقيام بها، و يتم الاتصال من خلال قنوات الاتصال والمعلومات المرتدة. ويجب أن توفر نظم المعلومات الإدارية قنوات سريعة للاتصال حتى تصل المعلومات في التوقيت الملائم. كما يجب أن تكون هناك تغذية عكسية للتعرف على احتياجات المستخدمين و تعديل النظام للوفاء بتلك الاحتياجات (فرح،2008).

مفهوم الرقابة الإدارية:

إن الرقابة كوظيفة من وظائف الإدارة تتمثل في التحقق من عمليات الإنجاز والتأكد من مسايرتها للخطط والبرامج السابق وضعها. ومن ثم تهتم وظيفة الرقابة بتحديد المعايير التي يمكن الاعتماد عليها لقياس الأداء ومقارنته بالمعايير السابق تحديدها، وبعد ذلك يمكن تحديد الانحرافات واتخاذ القرار بتصحيحها (الشوبكي، 2006).

وقد تتم الرقابة قبل التنفيذ من خلال بناء المعايير وتوقع الأداء ومشكلاته وتصور كيفية مواجهتها، كما قد تتم الرقابة أثناء التنفيذ فتزامنه للتعرف على الانحرافات أولاً بأول ومحاولة تصحيحها حتى لا تتفاقم وتؤدى لعدم تحقيق الأهداف المرجوة (عباس، 2008)، كما قد تكون الرقابة بعد الانتهاء من الأداء وذلك لتقييم أداء المنظمة أو الوحدة الإدارية أو العاملين، بالإضافة إلى الاستفادة من نتائجها في بناء الخطط المستقبلية (زيدان، 2001).

إن النظام الرقابي الفعال يتكامل مع بقية الوظائف الإدارية التخطيط والتنظيم والتوجيه لتحقيق الفعالية التنظيمية ولا يمكن لإحدى هذه الوظـائف بمفردهـا أن تحقق المنشود مهما بلغت دقتها وموضوعيتها (الفاعوري، 2007).

وعرف كل من لورا ومايكل (Laura &, Michael, 2003) الرقابة الإدارية بأنها: عملية للتأكد من أن الأهداف التنظيمية والإدارية تحققت على أكمل وجه، وهذا متعلق بطرق جعل الأشياء تنفذ كما هو مخطط لها.

كما عرف كل من أديبو وجـابكي (Adebayo & Jokipii, 2009) الرقابـة الإدارية بأنها: عملية تهدف إلى التأكد من أن الأهـداف المحـدودة والـسياسات المرسومة والخطط الموضوعة والأوامر والتعليمات الموجهة تنفذ بدقة وعنايـة. كما تعني الرقابة بالتحقيق من أن النتائج التي حققها القائمون على التنفيذ تطـابق تمامًا ما تتوقعـه الإدارة وتـصبو إليـه (Gerrit & Christopher, 2010)، وأمـا (Akhilesh & Calderon, 2009) فهو يعرف الرقابة بأنها : وظيفة إدارية تنطوي على قياس وتصحيح أعمال المساعدين والمرؤوسين بغرض التأكد من أن الأهداف والخطط المرسومة قد حققت ونفذت.

لذلك فإن الرقابة هي تلك العملية المنظمة المتعلقة بالتحقق والتأكد من إتمـام الأنشطة والالتزام بالأعمال التي سبق التخطيط لها في المنظمة من أجـل تحقيـق الأهداف التنظيمية. ومن ثم تتطلب وظيفة الرقابة من المديرين تحديد معايير الأداء المناسبة، وإجراء عمليات المقارنة بين الأداء الفعلي والمعايير السابق تحديدها، ثم اتخاذ الإجراءات التصحيحية عند الوقوف علـى انحرافـات أو جـود مـشكلات وعقبات تعوق استمرار عمليات التنفيذ (البشابشه، 2002).

وهى عملية مستمرة دائمة تبدأ مع كل عمل وتستمر معه لا تتوقف ولا تنتهي وهى ليست عملية متخصصة تقوم بها أجهزة متفرغة لها وتنفرد بها فقـد تكـون داخلة في نطاق السلطة التنفيذية المخولة بغرض التوجيه والإرشاد والتقويم.

كما عرفها (العسيري، 2005): بالوظيفة الإدارية للرقابة هي قياس وتصحيح أساليب الأداء للمرؤوسين من أجل التأكد من أن أهداف المشروع وخططه التـي وضعت هذه الأهداف قد أنجزت – وعلى هذا فإن وظيفة المتابعة وظيفة كل مدير

ابتداء من المدير إلى رئيس العمال عليهم أن يتأكدوا من أن ما تم إنجازه هو فعلاً وفقاً للسابق تقديره. وعلى أي حال فإن أفضل أنواع الرقابة الإدارية- هـي تلـك التي تصحح الانحرافات عن الخطط قبل وقوعها.

كما عرفها (الجرادي، 2000) على أنها: "المتابعـة أو الرقابـة – تتـضمن الوظيفة الإدارية للرقابة مختلف أوجه النشاط اللازم للتأكد من أن الأهـداف قـد تحققت وفقاً للخطة الموضوعة".

ومن خلال التعريفات السابقة تعرف الدراسة الرقابة الإدارية علـى أنهـا: الأنشطة التي ترتبط بوضع المعايير الرقابية وتهتم بقيـاس الأداء وتتـابع تنفيـذ الخطط والأعمال باستمرار بهدف التأكد من سير الأنشطة كما هو مخطـط لهـا ومحاولة التعرف على الانحرافات واتخاذ الإجراءات التـصحيحية فـى الوقـت المناسب وبالتكلفة المناسبة.

مفهوم الرقابة الخارجية:

تُعد الرقابة الخارجية عملاً متممًا للرقابة الداخلية. ذلك لأنه إذا كانت الرقابـة الداخلية على درجة عالية من الإتقان بما يكفل حسن الأداء، فإنه لـيس ثمـة داع عندئذ إلى رقابة أخرى خارجية. لذلك فإن الرقابة الخارجية في العادة تكون شاملة أي غير تفصيلية كما أنها تمارس بواسطة أجهزة مستقلة متخصصة، مـا يكفـل الاطمئنان إلى أن الجهـاز الإداري للمنظمـة أو المنـشأة لا يخـالف القواعـد والإجراءات (زياد، وايوب، 2006).

وتعرف الرقابة الخارجية بأنها مجموعة أوراق العمل والسجلات التي توضح إجراءات النظم وطرق المعالجة، وهي الوسيلة الأساسية للاتصال بين العناصـر الجوهرية للنظام ومعالجة البيانات والمنطق المتبع في بـرامج الحاسـوب؛ أمـا الرقابة على تطوير النظم فهي تهدف إلى تطوير النظم وذلك مـن خـلال بنـاء إجراءات رقابية كافية تتمثل بوجود إجراءات معيارية مكتوبـة لنظـام يتـضمن أغراض تخطيط وإعداد وتجهيز النظام، واشتراك كـل مـن المـدقق الـداخلي والخارجي في عملية إعداد وتعديل الـنظم الإلكترونيـة، (الخـصاونة، 2002).

ويجب أن تتضمن ملفات النظام الحاسوبي كل المعلومات الضرورية مـن أجـل

ضمان مسار جيد للرقابة، وكذلك توثيق النظم والبرامج المستخدمة بـشكل جيـد واستخدام طرق موحدة في التوثيق مثل: خرائط سير النظم مـن أجـل سـهولة التعديل والتطوير في المستقبل (قاسم، 2005).

والرقابة الخارجية هي: عملية الرقابة يقوم بها أناس مـن خـارج المنظمـة وليسوا موظفين فيها ومن أمثلتها ما يقوم بها البنك المركزي مـن رقابـة علـى البنوك التجارية والمتخصصة عندما يقوم موظفوه بجولات تفتيشية على البنـوك الأخرى كذلك ما تقوم به أجهزة الرقابة من رقابة مالية علـى دوائـر الحكومـة (العسيري، 2005)

وعرفت الرقابة الخارجية بأنها نظام متكامل من العناصر المتكاملة (أشخاص، وهيكل تنظيمي، وعمليات، وإجراءات) (الصحن، 2006).

والرقابة الخارجية عبارة عن هيئات مستقلة عن السلطة التنفيذية، وقد تكـون هذه الهيئات متخصصة في الرقابة، مثل جهاز الرقابة الإدارية، أو تكون هيئـات قضائية مثل هيئات القضاء الإداري، وتمارس أعمالها بواسطة أجهزه متخصصه، ومستقلة، ويتركز هذا النوع من الرقابة على الأمور المتعلقة بالسياسة العامة فـي المجالات، المالية، والفنية، والإدارية (Laura &, Michael, 2003).

والرقابة الخارجية تكون على أساس النتائج بقياس النتائج النهائية التي تحققهـا المنظمات العامة، وفق معايير يمكن قياسها موضوعيًا، فهذا النوع من الرقابـة لا يتابع ويقوم التصرفات والنشاطات التي تقوم بها المنظمات العامة، وإنمـا يركـز فقط على النتائج التي تحققها هذه المنظمات (Mo, 2004).

وتسمى بالرقابة المانعة أو الوقائية، وتهدف إلى ضمان حسم الأداء أو التأكـد من الالتزام بنصوص القوانين والتعليمـات فـي إصـدار القـرارات أو تنفيـذ الإجراءات. كما تهدف إلى ترشيد القرارات وتنفيـذها بـصورة سـليمة وفعالـة (عياصرة، 2008). كما تسمى أيضاً بالرقابة البعدية أو الرقابة المستندية، وفـي هذا النوع من الرقابة لا يتم تقويم تصرفات وقرارات وإجراءات وحـدات الإدارة العامة غلا بعد حدوث التصرفات فعلاً. إن تقويم الأداء بعد أن يكون هذا الأداء قد وقع بالفعل يجعل الرقابة اللاحقة ذات طابع تقـويمي أو تـصحيحي (الـشوبكي،

.(2006

عرف(Boynton, et,al 2006) والرقابة الخارجيـة بأنهـا عمليـة منتظمـة وموضوعية للحصول على أدلة تتعلق بتأكيدات الإدارة عن البيانات المالية، وتقييم هذه الأدلة بصورة موضوعية من أجل التحقق من مدى مطابقة تأكيـدات الإدارة للمعايير الموضوعة وتوصيل النتائج إلى الأطراف ذات العلاقة.

وتعرف الدراسة الرقابة الخارجية على أنها: وظيفة إدارية، وعملية مـستمرة متجددة، يتم بمقتضاها التحقق من أن الأداء يتم على النحو الذي حددته الأهـداف والمعايير الموضوعة، وذلك بقياس درجة نجاح الأداء الفعلي في تحقيق الأهداف والمعايير بغرض التقويم والتصحيح.

أنواع الرقابة الخارجية

فيما يلي شرح موجز عن أنواع الرقابة الخارجية، كما أشـار إليهـا (زيـاد، وايوب، 2006):

أ. الرقابة على القوائم المالية : إن الغرض من عملية الرقابة على القوائم الماليـة تحديد ما إذا كانت عملية إعداد تلك القوائم قد تمت وفقاً لمعايير محددة،، كما أن هذا النوع من الرقابة يخدم الأغراض التقليدية للرقابـة فـي الوحـدات الحكومية سواء أكان داخلياً أم خارجياً.

ب. الرقابة على تدقيق الالتزام : ويعرف أيضا بتدقيق الأداء أو التنفيذ، والغرض منه معرفة مدى التقيد أو الالتزام بأداء سياسات معينة، أو قوانين التعليمـات أو مدى التغير بعقود معينة.

جـ. الرقابة القضائية: إن الهدف من الرقابة القضائية هو تتبع أو منع نـشاطات الغش والاحتيال، وازداد أهميته خاصة في الجانب التجاري والمسائل المالية.

د. الرقابة التشغيلية : ويقصد بها عمليات التي تهدف إلى تحديد وكفـاءة التنظـيم وفاعليته، حيث تقاس الفاعلية Effectiveness بكيفية تحقيق المنظمة لأهدافها بنجاح (Doing the right thing) وتقاس الكفاءة Efficiency بكيفية اسـتخدام المنظمة لمواردها بشكل جيد، (Doing things right).

أهداف الرقابة الخارجية

إن أهداف الرقابة الخارجية لا تتغير بتغير أشكال النظم المحاسبية في الشركة، يدوية كانت أو إلكترونية، كما أن طريقة معالجة البيانات في النظم الإلكترونية لا تؤثر في هذه الأهداف وإن كانت تؤثر في إجراءات تحقيق هذه الأهداف وأساليبها، حيث إن الطريقة المستخدمة في معالجة البيانات قد تؤثر في التنظيم والإجراءات المستخدمة بالشركة من أجل تحقيق أهداف الرقابة الخارجية نتيجة للتطورات الآتية (القباني، 2006)

1- انفصال الإدارة عن الملكية والاعتماد على مديرين مهنيين في إدارة الأعمال، وعليه فقد ظهرت الحاجة إلى وجود إجراءات رقابية.
2- تشعب البناء التنظيمي نتيجة للنمو المستمر في حجم المنشات وتعقده وطبيعة العمل، وظهرت الحاجة إلى إجراءات رقابية داخل التنظيم.
3- تعدد إجراءات الرقابة الخارجية استجابة للمتطلبات سواء قانونية أو نظامية أو مهنية.
4- التحول الذي طرأ على عملية التدقيق الخارجي من تدقيق تفصيلي وكامل إلى اختباري وعينات.

وتعمل الرقابة الخارجية على تقديم ضمان معقول لتحقيق المنظمة لكل من الأهداف التشغيلية وأهداف نظام المعلومات، وتعد مجموعة الإجراءات والقواعد التي تدعم تحقيق النظام لأهدافه وتتم من خلال تحديد المسؤوليات وتوزيع الاختصاصات للإدارة القائمة على التنفيذ؛ أي تقسيم العمل بين العاملين بحيث لا ينفرد أحد العاملين بالقيام بعملية من بدايتها إلى نهايتها، وإنما يتعين إشراك أكثر من شخص للقيام بمراحل العمل المختلفة في تسلسل يتيح للشخص أن يراجع عمل من سبقه، بما يحد من فرص الغش والتزوير، والخطأ، والكشف عنها حال وقوعها، ويمكن تحديد الأهداف الآتية (عبدا ، 2004)

1- ضمان فاعلية العمليات عن طريق تحقيق أهداف النظام، ومنها: ضمان وصدق وتمام ودقة المدخلات والتحديث المباشر للملفات الرئيسة.
2- ضمان الاستخدام الكفء للموارد.

3- حماية موارد المنشاة وأصولها من الاختلاس والضياع أو سوء الاستعمال.
4- التأكد من دقة البيانات، وإمكانية الاعتماد عليها.
5- تشجيع الالتزام بالسياسات والقرارات الإدارية.

إن الرقابة الخارجية الفعالة يجب أن يحتوي على المقومات الآتية: (الفرجات، 2003)

1- خطة واضحة ومنطقية للوظائف التنظيمية التي تمثل الخطوط العريـضة الواضحة لصلاحيات ومسؤوليات كل وحدة تنظيمية والعاملين فيهـا مـع ضرورة الفصل بين الوظائف المختلفة.
2- نظام مالي ملائم للعمليات والنشاطات لتحديد العلاقات المالية مـع وجـود إجراءات واضحة ومعقولة لتـسجيل النتـائج المتعلقـة بهـذه العمليـات والنشاطات.
3- وجود ممارسات إدارية سليمة تمكن من القيام بمهام ووظائف وواجبات كل وحدة إدارية وكل شخص داخلها بشكل فعال.
4- وجود الشخص المناسب في المكان المناسب والذي يجب أن يتمتع بالمقدرة والأهلية والخبرة والتدريب الكافي للقيام بالأعمال المعهودة إليه.
5- وجود معايير واضحة لتقييم جـودة الأداء بالنـسبة لأعمـال وإنجـازات الموظفين على اختلاف مستوياتهم.
6- وجود نظام تدقيق داخلي جيد مبني على أساس مهني فعال ومستقل بالنسبة للعمليات موضع التدقيق.

مكونات الرقابة الخارجية

لتحقيق أهداف الرقابة الخارجية يقسمها الباحثون إلى الأقسام الآتية (عبـدا ، 2004)

1- الرقابة الإدارية : وتشمل الخطة التنظيمية ووسائل التنسيق والإجـراءات الهادفة إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الكفاية الإنتاجية، مع تشجيع الالتزام بالسياسات والقرارات الإدارية، وتعتمد في سبيل تحقيق أهـدافها وسـائل معتددة منها:الكشوفات الإحصائية وتقارير الأداء والموازنـات التقديريـة،

والتكاليف المعيارية، واستخدام الخرائط، والرسوم البيانية وبرامج التدريب المتنوعة للمستخدمين .

2- الرقابة المحاسبية: وتشمل الخطة التنظيمية وسائل التنسيق جميعها والإجراءات الهادفة إلى اختبار البيانات المحاسبية المثبتة في الدفاتر والحسابات ودرجة الاعتماد عليها، وهذا النوع من الرقابة يضم وسائل متعددة منها: إتباع نظام القيد المزدوج، واتباع نظام المصادقات، ووجود نظام مستندي سليم، واتباع نظام تدقيق داخلي جيد، وفصل الواجبات الخاصة بموظف الحسابات، وعدم السماح لأي شخص بالقيام بعملية من أولها إلى آخرها.

3- الضبط الداخلي: وتشمل الخطة التنظيمية ووسائل التنسيق جميعها والإجراءات الهادفة إلى حماية أصول المشروع من الاختلاس والضياع أو سوء الاستعمال ويعتمد الضبط الداخلي في سبيل تحقيق أهدافه على تقسيم العمل مع المراقبة الذاتية، حيث يخضع عمل كل موظف لمراجعة موظف آخر يشاركه تنفيذ العملية كما يعتمد الضبط الداخلي على تحديد الاختصاصات والسلطات والمسؤوليات.

وترى لجنة Committee of Sponsoring Organization (**COSO**) المنبثقة عن لجنة Tread way أن الرقابة عبارة عن عمليات تنفذ بوساطة مجلس إدارة الوحدة أو الإدارة وكل الموظفين وتصمم لتوفير ضمان معقول لتحقيق الأهداف الآتية (عبدا ، 2004). كما حددت اللجنة خمسة مكونات للرقابة الخارجية كما يشير إليها الجدول التالي:

جدول رقم (1)

مكونات الرقابة الخارجية

المكونات	وصف المكون	المكونات الفرعية
بيئة الرقابة	التصرفات، السياسات، والإجراءات التي تعكس الاتجـاه العـام للإدارة العليا، أعضاء مجلس الإدارة، وملاك الوحدة عن الرقابة وأهميتها.	-الأمانة والقيم الأخلاقية- الالتزام بالأهلية أو الصلاحية- مـشاركة مجلـس الإدارة أو لجنة التدقيق- فلسفة الإدارة وأسلوب التشغيل- الهيكل التنظيمـي- تحديد السلطة والمسؤولية- سياسات وممارسات الموارد البشرية.
تقدير الخطر	تعريف وتحليل الإدارة للأخطار المناسبة عنـد إعـداد القـوائم المالية بما يتفق مع مبادئ المحاسبة المتعارف عليها.	مزاعم الإدارة التي يجب مقابلتها:- الوجود أو الحدوث- الاكتمال- التقيـيم- الحقوق والالتزامات- العرض والإفصاح.
نشاطات الرقابة	السياسات والإجراءات التي تضعها الإدارة لتحقيق أهدافها مـن التقرير المالي.	الفصل الملائم بين الواجبات. - الترخيص الملائم للعمليات المالية والنـشاطات- الـسجلات والمـستندات الملاءمة. - الرقابة الفعلية على الأصول والدفاتر- الفحص المستقل للأداء.
المعلومات والتوصيل	الطرق التي تستخدم للتعرف تجميع، تبويب، تسجيل، والتقريـر العمليات المالية للوحدة والحفاظ على المسؤولية عـن الأصـول المرتبطة بها.	يجب تحقيق أهداف المراجعة المرتبطة بالعمليات المالية- الوجود – الاكتمـال – الدقة – التبويب – التوقيت – الترحيل والتخليص.
المراقبة	تقدير الإدارة المستمر أو التقدير الفتـري لجـودة أداء الرقابـة الخارجية وتحديد ما إذا كان هناك ضـرورة لتعـديل الرقابـة الخارجية.	التغذية العكسية

المصدر: (Arens.et.,al, 2006) : Auditing and Asssurance services, prentice, P.283

إجراءات الرقابة الخارجية في ظل بيئة تكنولوجيا المعلومات وتصنيفها

يمكن وضع إطار لنظام متكامل لإجراءات الرقابة الخارجية يقوم على مفهوم واسع للرقابة الخارجية ويمكن تقسيمه إلى مجموعتين (الخصاونه، 2002).

المجموعة الأولى: إجراءات الرقابة النظرية:

1. إجراءات الرقابة التشغيلية. وتتضمن الرقابة من خلال الوحـدات الآليـة والبرامج، رقابة إمكانية التوصل إلى النظام.
2. إجراءات الرقابة العامة. وتتضمن أساليب الرقابة التنظيمية، **وأسـاليب** الرقابة على التوثيق وتطوير النظم.
3. إجراءات الرقابة التشغيلية. وهي مجموعة من الإجراءات لحماية النظـام الإلكتروني، وتهدف هذه الرقابة إلى خلق بيئة تشغيلية فعالة تزداد فيهـا الثقة بالحاسب، والقدرة على احتـواء ظـروف الأخطـاء والمخالفـات والتصحيح الفوري لها، إذ تهدف إلى إيجاد مجموعة مـن الإجـراءات الخاصة لحماية أجهزة الحاسب من إساءة الاسـتعمال والتلاعـب فيـه، وحماية البرامج من الدخول غير المصرح فيه.

وإن الغرض من الرقابة التشغيلية للتشغيل الإلكتروني للبيانات هو الإطار العام للرقابة على نشاطات التشغيل الإلكتروني للبيانات وتوفير الاطمئنـان بأن الأهداف العامة للرقابة قـد تحققـت (Adebayo & Jokipii, 2009) . ويمكن تقسيمها إلى Hard ware and Soft ware Control

أ- الرقابة من خلال الوحدات الآلية والبرامج: وهي مجموعة الإجـراءات الرقابية المبنية داخل الحاسبات والتي يعدها صانعو الحاسبات بغـرض ضمان دقة تشغيلها، وأيضاً فإن الرقابة من خلال البرامج تتم من خلال حماية الملفات من أجل منع سوء الاستخدام والتعديل غير المصرح به من خلال تحديد الصلاحيات، (الخصاونه، 2002).

ب- رقابة إمكانية الوصول إلى النظام: Access Control : هي مجموعـة من الإجراءات الرقابية المستخدمة بالسماح فقط للمخول لهم بالـدخول واستخدام الأجهزة والبرامج، وتهدف إلى التحقق من صحة المـستخدم (المبرمجون، المحللون، المستخدمون) هم المخـول لهـم بالوصـول. وتهدف هذه الإجراءات الرقابية إلى حماية البرامج والأجهزة، (كلاب، 2004).

2- إجراءات الرقابة العامة: تعد هذه الضوابط العامة عند المعالجة للبيانـات، ولها تأثير عام بمعنى أنها إذا كانت ضعيفة أو غير موجودة فإنها تؤثر أو تضعف تأثير الضوابط التطبيقية، ولذلك فالهدف مـن إجـراءات الرقابـة العامة هو وضع إطار عام للرقابة على نـشاطات التـشغيل الإلكترونـي للبيانات وتوفير الإطمئنان بأن الأهداف العامة للرقابة العامـة قـد تحقـق وتشتمل على النواحي الآتية (الخصاونه، 2002).

أ- أساليب الرقابة التنظيمية: تعد هذه الإجراءات الرقابية رقابـة إداريـة على وظائف القسم أو المركز ويكون لأي موظف موقـع مهـم فـي إجراءات الرقابة العامة وأثر على كافة عمليات معالجة البيانات ولا بد من توافر المهام الآتية : (البشابسة، 2002)

1- توافر الإشراف وكفاءته.

2- فصل قسم التشغيل الإلكتروني للبيانات عن الأقسام المستفيدة مـن خدمات الحاسب، ليكون مسؤولاً عن كل ما يتعلق بتشغيل النظـام، أما الأقسام المستفيدة، فتكون مسؤولة عن تجهيز البيانـات وتغذيـة الحاسب.

3- فصل الوظائف في قسم التشغيل الإلكتروني للبيانات، ويمكن تقسيم الوظائف في قسم الحاسوب، إلى مديري قسم الحاسوب، ومحللـي الأنظمة، والمبرمج، ومشغل الجهاز، وأمناء المكتبة، ولجنة الرقابة.

1- فصل الوظائف المتعارضة، وهي التي تسمح للشخص القيام بأكثر من عملية متتابعة، ومن خلاله تسمح له بالتلاعب وإخفـاء هـذا التلاعب من خلال أدائه لوظيفته.

2- تناوب العاملين، وهي إجراء التنقلات الدورية بحيث لا يستمر أي موظف في عمل واحد بصفة مستمرة قد تمكنه من التلاعب، وإخفاء تلاعبه وهذه وسيلة تدعم أسلوب الفصل بين المهم.

3- التأمين ضد الخيانة، وتعني التأمين على الموظفين العـاملين فـي الأقسام الحساسة وهذا الإجراء قد يحقـق للمـشروع نوعـاً مـن الاطمئنان والتزويد بمعلومات إضافية عن السيرة الذاتية للموظـف ومنع الخسارة

4- جدولة العاملين بالنظام على أسـاس منـتظم وأثنـاء الإجـازات والعطلات المرضية، وهنا تم تحديد مهم معينة لمحللـي النظـام ومعدي البرامج والمشغلين وذلك لإنجازها، ويـتم تحديـد وقـت للإنجاز على أن تقدم تقارير بما تم إنجازه.

5- الحماية المادية للأصول: تعد حماية كافة تجهيـزات النظـام مـن التخريب والسرقة والأعطال بحيث تم في مكان آمـن والتـصريح للمخولين بالدخول اليها فقط.

6- الرقابة على نقل البيانات وتدأولها والوصول إليها: يجب أن يـصل المستخدمون المخولون فقط.

ب- أساليب الرقابة على التوثيق وتطوير النظم System Development and Documentation Control.

المجموعة الثانية: إجراءات الرقابة التطبيقية.

وهي عبارة عن إجراءات رقابة محددة تهدف إلى التأكد من صحة تشغيل البيانات بحيث يمكن الاعتماد على هذه البيانات وهذه الإجراءات، هي: (Gerrit & Christopher, 2010).

1. الرقابة على المدخلات Input Control

وتعد الرقابة على المدخلات نوعاً من الرقابة الخارجية بالنسبة لإدارة الحاسب الآلي، وتتم على البيانات والمستندات التي تجهزها الإدارات المستفيدة، وتهدف هذه الرقابة إلى ضمان صحة البيانات المشغلة على الحاسوب، وتقديم وسائل ضبط دقيقة بصورة مختصرة للحاسوب، وضمان تشغيل كافة البيانات والمستندات الخاصة لعملية معينة.

2. الرقابة على معالجة البيانات Processing Control.

وتضمن هذه الرقابة مجموعة واسعة وشاملة من طرق وأساليب الرقابة المستحدثة، التي تنفرد بها عن الأنظمة اليدوية، وتضمن الثقة لدى المستخدمين؛ نظراً لأنها بعيدة كل البعد عن المؤثرات الشخصية التي تؤثر في تنفيذ العمليات المختلفة.

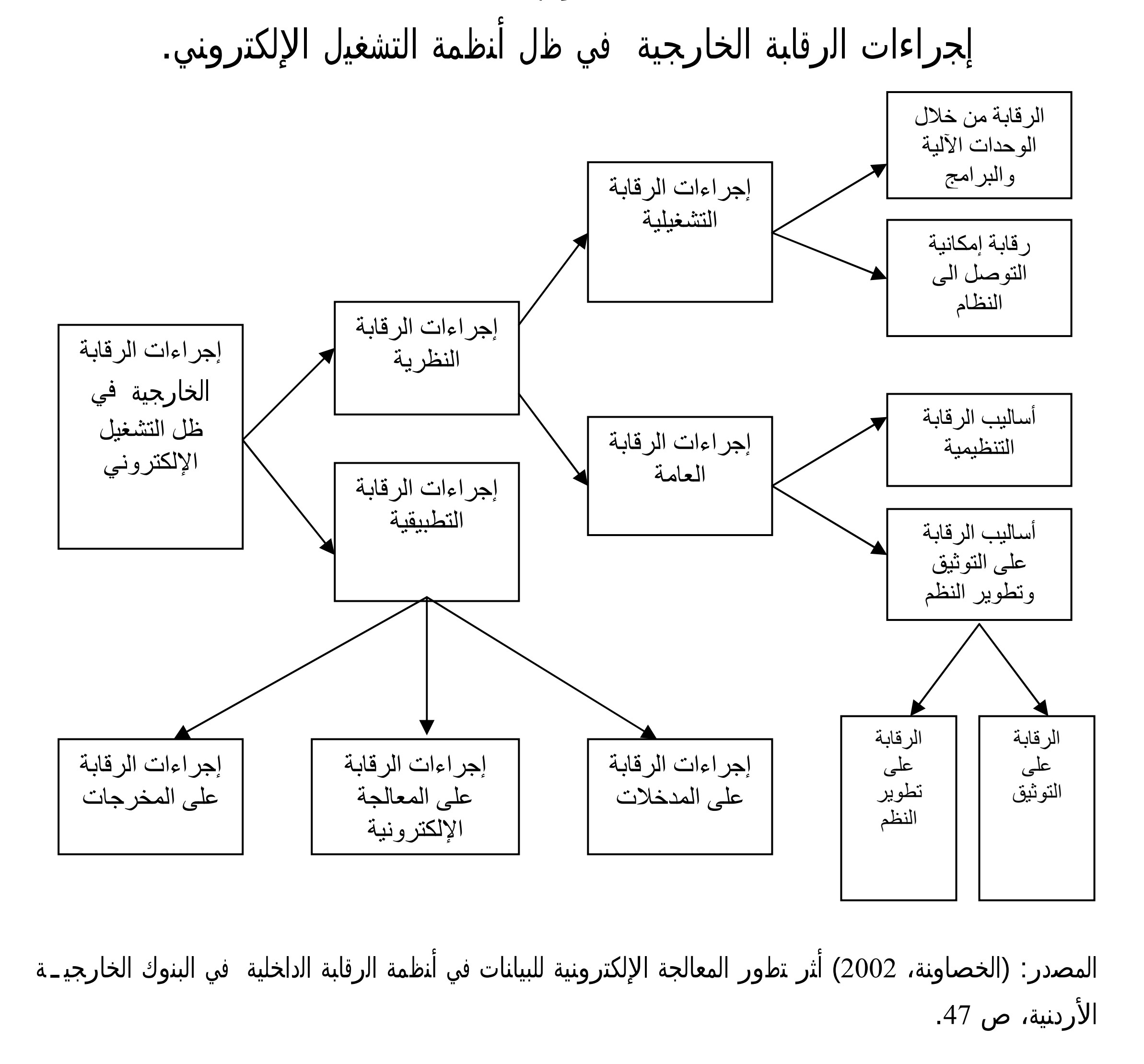
3. الرقابة على المخرجات Out put Control.

إن هذا النوع من الرقابة تنصب على المعلومات والتقارير التي ينتجها الحاسب الآلي، ونظراً لأهمية هذه المعلومات والتقارير؛ لضمان تسليم النتائج للأفراد أو الإدارات المصرح لها، يتم استخدام سجل يوضح أسماء ووظائف من لهم صفة الحصول على نتائج المعالجة بحيث لا يتم توزيع المخرجات على أي شخص أو إدارة غير مصرح لها بذلك.

ويمكن تمثيل الإجراءات الرقابية في ظل بيئة تكنولوجيا المعلومات كما في شكل رقم (2)

شكل رقم (2)

إجراءات الرقابة الخارجية في ظل أنظمة التشغيل الإلكتروني.



المصدر: (الخصاونة، 2002) أثر تطور المعالجة الإلكترونية للبيانات في أنظمة الرقابة الداخلية في البنوك الخارجيـة الأردنية، ص 47.

دور نظم المعلومات في الرقابة الخارجية:

الرقابة هي تلك العملية الإدارية، المستمرة والشاملة التي تستهدف السيطرة على الأنشطة والعمليات المخططة والجارية في ضوء معايير محددة للإنجاز، أما في مجال أنظمة المعلومات الإدارية فإنها تتضمن كل أنشطة تخطيط وتحليل وتصميم النظام وتنفيذه ومراجعته؛ أي أنها تشمل كل مراحل دورة حياة النظم انطلاقاً من عملية التخطيط الإستراتيجي السابقة لدورة حياة النظام، إضافة إلى مرافقتها للأنشطة والعمليات التحويلية والتصميمية والتطبيقية لنظام المعلومات، وعليه فإن عملية الرقابة تعمل على مراقبة ومراجعة وتصحيح الأخطاء وكشف الانحرافات بصورة مستمرة تهدف إلى تقليل المخاطر وتحسين الأداء باستمرار،

كما أن الرقابة تتضمن كافة الوسائل والسياسات والإجراءات التنظيمية للتأكد من أمن وأمان الأصول التي تمتلكها المنظمة، وصدق ودقة السجلات المحاسبية، ومطابقة العمليات لمعايير الأداء (مناصرية، 2004: 110).

ولقد كان من أول أهداف نظم المعلومات توافر تقارير تفيد الإدارة وتساعدها على القيام بأنشطتها الإدارية المختلفة، ويؤدي ذلك إلى ظهور نظم المعلومات الإدارية كنظم توافر المعلومات التي تدعم العمليات ووظائف الإدارة واتخاذ القرارات في المنظمة من خلال تقارير منظمة واستثنائية، ونظم المعلومات الحاسوبية توفر معلومات تساعد في مراقبة الأفراد والتنسيق داخل المنظمة، بالإضافة إلى توافر المعلومات عن عمليات المنظمة(قاسم،2003: 41).

وتعتبر نظم المعلومات من العمليات المهمة في عمليات الرقابة، فهي لا تهتم بالعمليات أليومية، ولكنها تركز على العمليات ذات المدى الأطول، وتقوم نظم المعلومات بتلخيص البيانات القادمة من نظام معالجة الحركات؛ للسماح للإدارة بمراقبة وتوجيه أنشطة المنظمة، والسماح كذلك للموظفين بالحصول على تغذية راجعة مفيدة حول جوانب مختلفة من عملهم يسهل قياسها، فمثلاً سيجد مدير مخزن للأدوات صعوبة كبيرة في مراقبة أداء مخزنه من خلال استخدام قائمة تحديد جميع المبيعات التي تمت خلال يوم أو خلال أسبوع، ولكن يمكن تلخيص هذه البيانات نفسها على شكل مقاييس للأداء، كحساب إجمالي البيع لكل صنف ولكل بائع، وفي كل ساعة من اليوم، ومن هذا المنطلق يقوم نظام المعلومات الإداري بتركيز البيانات لدعم الأنشطة الإدارية (عزيز،1991: 44).

كما يمكن اعتبار نظام المعلومات جزءً لا يتجزأ من آلية الرقابة الرسمية في المنظمة، فهو يوفر للعمليات الإدارية والمالية نوعاً من الهيكلة من خلال التعرف على مقاييس الأداء المهمة، فعندما يعرف الجميع كيف تم قياس الأداء، سوف يساعدهم ذلك على تقرير ماذا سيفعلون، ويساعد الإداريين على تحفيز العاملين، فمثلاً بإمكان نظام المعلومات إعطاء تقرير يبين أن أحد البائعين قد تمكن من تحقيق المبيعات الأسبوعية والشهرية المطلوبة منه، إلا أن أداءه كان ضعيفاً

في مجموعة منتجات معينة، وعلى الرغم من أن نظام المعلومات قام بتوفير هذه المعلومات إلا إنه لا يقوم بإخبار البائع أو المدير عما يجب القيام به بالتحديد لتحسين الأداء (مسلم، 1994: 270).

وقد ازداد الاهتمام بشكل ملحوظ خلال السنوات الأخيرة بقضية اسـتخدام نظام المعلومات في مجالات أعمال الرقابة الخارجية، وأصبح المراقبين المـاليين سواء الداخليين أو الخارجيين يستخدمون الحاسوب في كافة المجالات من تخطيط وعمل إداري بحث ومتابعة الفروق في الموازنات وكتابة التقارير والعديـد مـن المجالات المتصلة بشكل مباشر بطبيعـة عملهـم (Martin, 2000: 33). وتعنـي العلاقة بين مفهوم الرقابة الخارجية ونظام المعلومات: استناد النظام الرقابي على استخدام الحاسوب في ممارسة العملية الرقابية وفق برامج محوسبة معدة خصيصاً لهذا الغرض بما يحقق الاقتصاد في الجهد والوقت والتكلفة للوصول إلى النتـائج المطلوبة بأقل ما يمكن من المخاطر(Kochhar,2000:.45). وفي سـبيل اسـتخدام نظام المعلومات في العمل الرقابي لا بد من الأخذ بعين الاعتبار المعايير التالية:

1) درجة المخاطر المتوقعة من اختيار الرقابة بالحاسوب:

بمعنى إدراك المراقب المالي الحكومي لدرجة احتمال عدم تحقيق الرقابـة المحوسبة للأهداف المخططة، مما يتطلب منه الموازنة بين المخاطر التي سـتنجم عن استخدام الحاسوب في العملية الرقابية وبين المنافع التي يمكن تحقيقهـا مـن استعماله، وبناء على ذلك اختيار البديل الذي يحقق أقل قدر من المخاطر مع أكبر منفعة ممكنة (Rockart et. Al. 1996: 56).

2) الاقتصاد في الجهد والنفقات:

يقصد به اختيار أسلوب الرقابة الذي يحقق أفضل النتائج بأقل كلفة وجهـد ممكن، وهذا يعنى المفاضلة بين الرقابة المحوسبة والرقابة اليدوية من ناحية الكلفة والجهد والنتائج مع مراعاة حجم العمليات المالية الخاضعة للرقابـة فـي جميـع الأحوال(Ciborra,2002:.143).

3) الإمكانيات والموارد المتاحة :

ويقصد بذلك مراعاة الأخذ بالإمكانيات والموارد المالية والمادية الأخـرى اللازمة عند اختيار الرقابة بالحاسوب لتنفيذ الأعمال الرقابية، ويدخل ضمن هـذا المفهوم ضرورة وجود الكوادر المؤهلة التي تحسن اسـتغلال المـوارد المتاحـة بتحقيق أفضل درجات من التـشغيل وتبعـاً لـذلك الخـروج بأفـضل النتـائج (Ciborra,2002,:155).

ولذلك تلعب نظم المعلومات دوراً كبيراً في عمليات الرقابة، ويمكن فهم دور نظم المعلومات في عمليات الرقابة الخارجية من خلال ما يلي (عصفور،2005 : 48-49):

1) يراقب المديرون الأنشطة التنظيمية بمقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المخطط كما يحدد المديرون التصرفات التصحيحية للعلاج. وتتضمن الرقابة ثلاث أنشطة رئيسية:

أ- تسجيل الأحداث الفعلية، أو تحديد مؤشرات الأداء الفعلي.

ب- مقارنة الأداء الفعلي بالنتائج المتوقعة أو بالأداء المعياري المخطط.

ج- عمل خطوات تصحيحية لتعديل النتائج لكي يتم تحقيق النتائج المرغوبة أو لاختلاف الظروف الحالية عن الظروف التي وضعت أثناءها الخطة.

2) تقوم نظم المعلومات بتقييم الأنشطة الفعلية الناتجة عن التنفيذ الفعلي للخطة المالية الموضوعة للمنظمة.

3) تحدد نظم المعلومات أوجه القصور في الخطط الموضوعة ، وبالتالي يمكن تعديلها وتطويرها، فكثيراً ما لا يتم تطبيق الخطط كما نتصورها ويرجع الانحراف عن الخطة لكثير من العوامل التي يمكن إرجاعها إلى عدم الاستفادة من المعلومات المتاحة أو عدم جمع معلومات كافية عن الأداء الفعلي مما يؤدي للتقدير غير السليم للأحداث المستقبلية.

4) تحدد نظم المعلومات مدى دقة معايير الجودة أو الأداء المحددة سلفاً.

5) يتطلب نظام الرقابة أن تقدم المعلومات في توقيت سليم، وان تحدد الإدارات أو الأنشطة أو العلاقات الهيكلية أو الموارد البشرية التي تحتاج لتعديل وما هي الموارد التي تحتاجها المنظمة لعمل هذه التعديلات.

أهمية نظم المعلومات في عمليات الرقابة الخارجية:

تلعب نظم المعلومات دوراً هاماً في عمليات الرقابة الخارجية، ويرجع ذلك إلى ما يلي (البكري،1997: 69):

1) **سهولة وسرعة الحصول على المعلومة**: وتحدد كل منظمة إمكانيات أجهزة تكنولوجيا المعلومات التي تمتلكها وقدرات العاملين والتوقيت المناسب للحصول على المعلومة وبناءاً على ذلك يتم تحديد زمن معياري لقياس سرعة وسهوله الحصول على المعلومة.

2) **الشمول**: أي أن تكون التقارير شاملة لكل الجوانب المتعلقة باتخاذ القرار.

3) **الدقة**: أي خلو المعلومات من الخطأ سواء أخطاء النقل أو أخطاء تحليل المعلومات.

4) **الملائمة**: أي مدى ملائمة المعلومات لطلب المستخدم أو متخذ القرار.

5) **التوقيت المناسب** : أي تقديم المعلومة في الوقت المناسب حتى يمكن تحقيق أقصى استفادة ممكنة.

6) **الوضوح**: أي خلو المعلومة من الغموض وسوء الفهم.

7) **المرونة**: قابليتها للاستخدام لأكثر من مستخدم.

8) **عدم التحيز**: أي لا يكون هناك قصد أو تحريف عند تحليل البيانات بغرض التأثير على المستخدم للوصول لنتيجة معينة أو لاتخاذ قرار معين.

9) **قابلية المعلومة للقياس**: أي إمكان إجراء مقارنات أو تحليل كمي للربط بين المعلومات وبالتالي إلى نتائج أكثر دقة.

ومن خلال ما سبق، تسهم نظم المعلومات عموماً في مجال العمل الرقـابي في تحقيق مزايا متعددة أهمها ما يلي(Rockart et. al. 1996 :72-73):

1) خفض مدة العمل الميداني عن طريق سرعة ودقة اختيار العينات واختبارها.
2) تسهيل عمليات التحليل المالي.
3) التركيز في الرقابة على أهم العمليات المالية وفقاً للبرمجة النوعية المسبقة، مما يساعد على تحقيق أهداف الرقابة وزيادة الكفاءة في العمل الرقابي.
4) تعدد التقارير الرقابية التي يمكن إصدارها وتنوعها حسب نوع مهمة الرقابة وإبداعات (مهارات) المراقب المالي، وذلك بالاستعانة بالإمكانات العالية لقاعدة البيانات الرقابية.
5) تقليل فرص ارتكاب الأخطاء والغش في البيانات المالية.
6) إحداث تغيرات إيجابية في شكل وطبيعة المجموعة المستندية نتيجة لاستخدام الحاسوب.
7) الدقة في الأداء والسرعة في معالجة البيانات وإعداد المعلومات وعرضها.
8) إحكام الرقابة الداخلية والذاتية على التنفيذ بحيث يمكن تلافي الأخطاء في مراحل التشغيل المختلفة أول بأول.
9) زيادة الثقة في المعلومات الناتجة من التشغيل على الحاسوب، بحيث يمكن استخدامها من قبل متخذي القرارات كأساس سليم وموثوق به في صنع القرارات.

أنواع تقارير نظم المعلومات التي تساعد في عمليات الرقابة الخارجية :

تقدم نظم المعلومات للإدارة بجميع مستوياتها أنواع مختلفة من التقارير التي تساعد في عملية الرقابة الخارجية ، ويمكن تقسيمها إلى الأنواع التالية:

1) **التقارير الروتينية:**

والتي تقدم كل فترة زمنية دورية (أسبوع - شهر..الخ)، وهي تقارير هدفها الوفاء باحتياجات التنظيم مثل إعداد تقارير عن المبيعات الدورية أو القوائم المالية أو سجلات المخزون، وهذا النوع من التقارير روتينية، وتُعد بطريقة آلية للوفاء بأغراض محدده لبعض الأنشطة كما أن هذا النوع من التقارير لا يحتاج

إلى ابتكار أو تجديد من جانب الذين يعدونها ولا تحتاج لمهارات لتحليل نتائجها وتحديد مؤشراتها (صالح،2001: 14).

2) التقارير الخاصة :

وهي التقارير التي لا تنتج إلا حين الحاجة إليها فمثلاً عند الحاجة لطبع قوائم أو سجلات عن مهارات الموظفين قد تتضمن قاعدة البرامج التي تم إعدادها عند إدخال الحاسب في المنظمة برنامج لإعداد هذه التقارير ولكن هذه القوائم لا يتم إعدادها وطبعها إلا حين الحاجة إليها إما من قبل الإدارة العليا لتخطيط برامج الموارد البشرية المستقبلية أو من إدارة الموارد البشرية لتحديد احتياجاتها من العمالة، كما أن هناك أنواع من التقارير الخاصة والتي لا يوجد لها برنامج قائم لإعداد وتسجيل البيانات المطلوبة لهذا يتم تصميم البرنامج ويرقم ويختبر قبل إنتاج المعلومات المطلوبة.ويتم تصميم البرنامج وتحديد مدخلاته بناء على نوعية البيانات المطلوبة للحصول على معلومات ونوعية التفاصيل المطلوب إعدادها في التقرير وكذلك حسب السرعة المطلوبة للحصول على المعلومات(عصفور،2005 : 49).

3) التقارير الملخصة :

والتي تستخدم المقاييس الإحصائية لبيان نتائج الأعمال الإجمالية فمثلاً بيانات المبيعات يمكن أن تلخص بكتابة الإجمالي الشهري لكل رجل بيع أو متوسط قيمة المبيعات بكل منفذ توزيع..الخ(صالح،2001: 16).

4) التقارير التفصيلية :

والتي تعطي كل المعلومات المتاحة، هذه المعلومات التفصيلية قد لا يحتاجها المديرون لكنهم يحتاجون بشكل أكبر للتقارير الملخصة والتي توضح نتائج الأعمال أو التقارير الخاصة التي تُعد وفقاً للحاجة من أعدادها . ويتم نقل التقارير من أعلى إلى أسفل وذلك حين ترغب المنظمة في توصيل الخطط لمنفذيها من المستويات الأدنى، كما تحدد التقارير الهابطة من أعلى إلى أسفل المهام وتوزعها فيما بين الأنشطة أو الإدارات أو الوظائف ويسمي هذا النوع من

التقارير تقارير التنظيم أو التنسيق ، أما التقارير التي تساعد الإدارة على الرقابة فأنها تتجه صعوداً من أسفل إلى أعلى وذلك في حالة تقديم المشرفين تقاريرهم عن مدي تنفيذ المهام المختلفة أو عن استهلاك الموارد، أو عن نتائج فحص الجودة(عصفور،2005: 50).

5) التقارير الدورية:

وهي توفر معلومات تاريخية بشكل دوري منتظم عن أنشطة المنظمة، وتشبه هذه المعلومات تلك التي يوفرها نظام معالجة الحركات، ولكن مع إدخال بعض التحسينات لتصنيف وتلخيص هذه المعلومات(قاسم،2003، ص 67).

6) التقارير الاستثنائية :

وتعتبر هذه التقارير من أهم أدوات الرقابة الإدارية، وتتوافر هذه التقارير عند حدوث حالة ما – عادة ما تكون غير طبيعية – وهذا النوع من التقارير يفيد في كشف المشكلات المالية بشكل مبكر(وثيقة تقنية الواقع المعلوماتي الراهن، 2002، ص 41).

7) **تقارير عند الطلب :**

وهي تقارير تطلبها الإدارة حول موضوع ما، ومثل هذه التقارير عادة ما تكون محددة مسبقاً، ولكن لا توزع عادة، أو إنها قد تكون نتيجة لحدث غير متوقع ظهر في تقرير آخر من تقارير نظام المعلومات الإدارية، أو إنها قد تُطلب بناءً على معلومات خارجية حصلت عليها المنظمة عن وضع معين (فضيل والريوي، 2003: 55).

ولذلك تعني الرقابة والمتابعة فحص نتائج الأداء المتحقق ومقارنته أولاً بأول مع الأهداف المحددة لإنجاز هذه الوظيفة، وهنا نحتاج إلى معلومات عن الأسواق، كحجم المبيعات وتكلفة التوزيع، وعن التصنيع، مثل كميات الإنتاج، مستويات الجودة، ومعلومات عن الأمور المالية مثل الكاف الفعلية الرسمية بالإضافة إلى المعلومات الخاصة بالبحوث والتطوير والمعلومات الهندسية، ويمكن

تحديد المعلومات المطلوبة بشكل أكثر دقة على النحو التالي (السالمي، 2003: 21):

1) معلومات عن تحديد أساليب الرقابة الصحية.

2) معلومات عن تحديد الأخطاء والانحرافات وطرق معالجتها.

3) معلومات عن تحديد أسإليب مؤشرات تقييم العمل والإنجازات والمبادرات.

ونستخلص من خلال ما تقدم أن الرقابة تُستخدم لمقارنة الأداء الفعلي بالمعايير السابق وضعها أثناء التخطيط، وتستخدم أيضاً في عمليات التنبؤ المالي والتي تساعد في تلبية احتياجات المنظمة المالية في المستقبل ، وتساعد هذه التقارير أيضاً في ترجمة الأهداف الرسمية للمنظمة إلى أهداف تشغيلية يسعى المدراء للوصول إلى تحقيقها ومراقبة تنفيذها.

آثار استخدام نظم المعلومات في الرقابة الخارجية وما يترتب عليها من مشكلات:

إن استخدام نظم المعلومات في الأعمال الرقابية يتطلب وجود نظام محاسبي أو مالي محوسب، وأيضاً وجود نظام رقابة داخلية محوسب، ونظم شبكية للربط وكذلك نظم إدارية أخرى محوسبة، إذ أن إدخال نظام رقابي حيز التطبيق في ظل اعتماد المؤسسة على أنظمة يدوية إدارية مختلفة الأغراض، لن يحقق النجاح لتطبيق العملية الرقابية لتعذر التنسيق بين التطبيق الإلكتروني على أنظمة يدوية، ومن المعروف أن أهم مبادئ فلسفة أنظمة المعلومات الإلكترونية تدعو إلى تكامل الأنظمة مع بعضها البعض وعليه لا بد من تطبيق مفاهيم الحوسبة الشاملة لأعمال الإدارات داخل الكيان الاقتصادي إذا ما أريد تطبيق نظام رقابي محوسب. وفي مجال آخر نجد أنه عند استخدام الحاسوب في العملية الرقابية لا بد من تهيئة أجواء كافية من الحماية تجابه بها المشكلات التي تنتج عن استخدام الحاسوب وهي متعددة منها على سبيل المثال: اختراق أمن المعلومات، وسوء استخدام الكوادر العاملة وأثر التردد الكهربائي على الحاسوب والفيروسات التي تصيب الحاسوب والتقدم التقني وغيرها، كما تتعدد تبعاً لكل نوع وسائل الحماية المناظرة مثل:

تأهيل وتدريب الكوادر، وبرامج حماية الفيروسات وتحديث الأجهزة خلال فترات مناسبة وغيرها(Langefors,1999:101) .

أثر استخدام أنظمة المعلومات الإدارية على الرقابة الخارجية

لقد شهد العالم ثورة معلوماتية أثرت في المنظمات العامة والخاصة جميعها، وأصبحت المعلومات تمثل مصدر قوة في المنظمات جميعها، حيث عزز ظهور التقنيات الحديثة وتطورها في جعل أنظمة المعلومات الموجودة في أي منظمة ذات أهمية خاصة؛ لما تلعبه من دور في العملية الإدارية والمحاسبية في المنظمة، وعلى رأس التطورات التقنية التي أثرت في نظم المعلومات استخدام الحاسوب، (المصري، 2008)، فقد دخلت التكنولوجيا المعاصرة وثورة المعلوماتية والاتصالات مختلف أوجه الحياة في المملكة العربية السعودية، وعلى مستوى القطاعين: العام والخاص، حيث جرت أتمتة العديد من المؤسسات الحيوية، ولذلك فإن أجهزة الرقابة تواجه تحديات كبرى؛ لمواكبة التطورات التي طرأت على أساليب مراجعة الحسابات، ولعل أهم التحديات، تتمثل باستخدام المؤسسات للأنظمة المحاسبية الإلكترونية، (عباس، 2008).

وأشار(الحسبان، 2004) إلى إبرز انعكاس تكنولوجيا المعلومات على نظـام الرقابة الخارجية:

أ- انعكاسات تكنولوجيا المعلومات على مفهوم نظام الرقابة الخارجية: تتعـدد مفاهيم الرقابة الخارجية ، ولكن نظراً لأن بيئة تكنولوجيا المعلومات تعتمد بكافة مراحلها على الموارد البشرية، فإنها ترى أنه ليس هنـاك تـأثير أو إنعكاساً لبيئة تكنولوجيا المعلومات على مفهوم الرقابة الخارجية ، خاصـة أن بيئة تكنولوجيا المعلومات تتكون مـن البـرامج والأجهـزة وقواعـد البيانات، وإن من يقوم بتصميم البرامج وتحليلها هم الأفراد، ولـذلك فـإن المفهوم يتفق مع بيئة تكنولوجيا المعلومات.

ب- انعكاسات بيئة تكنولوجيا المعلومات على أهداف الرقابة الخارجية :

لقد سبق وأن تم تحديد أهداف الرقابة الخارجية والتدقيق الداخلي بالمحافظة على أصول المنشأة وتأكيد سلامة بياناتها، وتحقيق أهداف المنشأة وبكفـاءة

وفاعلية، واستخدام الموارد بكفاءة، لذا فـإن أهـداف الرقابـة فـي بيئـة تكنولوجيا المعلومات تتمثل في التأكد من سـلامة العمليـات والمـدخلات والمخرجات، وسلامة تحديث المدخلات، وسلامة الملفات الدائمة، بالإضافة إلى اعتماد جميع العمليات من المختصين في المنشأة. كما أن المسؤول في تحقيق أهداف الرقابة في ظل بيئة تكنولوجيا المعلومـات يتمثـل بمجلـس الإدارة ومدير إدارة التشغيل الإلكتروني للبيانات والمدققين الداخليين.

ج- انعكاسات بيئة تكنولوجيا المعلومات على إجراءات الرقابة الخارجية .

تؤثر تكنولوجيا المعلومات في البيئة الرقابية العامة والتطبيقيـة إذا كانـت الإجراءات الرقابية ضعيفة، ويمكـن إبـراز أهـم تـأثيرات تكنولوجيـا المعلومات في البيئة الرقابية بما يلي (الرك، 2002).

أ- الرقابة العامة.

تؤثر تكنولوجيا المعلومات في مجال الرقابة العامـة المتعلقـة ببيئـة الحاسوب المطبقة حالياً وما تم معالجته، وتؤثر في كفاءة المنظمة مـن حيث توفير الأمان، وتطوير الأنظمة وصيانتها وتغيير أسلوب الرقابـة وتحقيق الرقابة على عمليات الحاسوب التي تحتـوي علـى الـشبكات وقواعد البيانات.

ب- الرقابة على التطبيقات.

يبرز تأثير تكنولوجيا المعلومات في هذا النوع من الرقابة بوسـاطة أثرها في الرقابة المانعة عن طريق منع العبور غير المصرح بـه للبـرامج والأنظمة، وتحديد المطلوب وكلمة السر للدخول إلى البيانات، ومنـع إقفـال الدفاتر والسجلات في حال وجود أخطاء، أما أثر تكنولوجيا المعلومـات فـي الرقابة التصحيحية والاكتشاف، فيتمثل بفرض استمرارية الإشراف والرقابـة؛ لأن التطورات في تكنولوجيا المعلومات تحتاج إلى تـصميم دقيـق لتجنـب الأخطاء الكبيرة؛ أما في الرقابة التصحيحية فإن التكنولوجيا تقـدم معلومـات ذات كمية ونوعية كبيرة مما يعني احتمالية حدوث أخطاء لا تكشف، لذلك يتم تصحيحها الكترونياً بسرعة ودقة.

ويبرز أثر التكنولوجيا المعلومات بأنها تقوم بتقييم المخاطر من خلال تحديد البيانات الحرجة أو الحساسة " Critical data" وتحديد الأشخاص الذين لديهم الصلاحيات بالدخول إلى البيانات والمعلومات بالإضافة إلى تحديد المواقع ذات الخطورة المرتفعة على المنطقة. ويجب على المدقق الاشتراك مع الإدارة في عملية تقييم المخاطر. (البشابشة، 2002)

وإن من أهم النشاطات ذات العلاقة ببيئة تكنولوجيا المعلومات الرقابة على معالجة البيانات، والرقابة المادية على الأصول الحساسة والرقابة على فصل الصلاحيات، والرقابة على التسجيل الصحيح للصفقات والأحداث، والرقابة على التدقيق المناسب.

ومما سبق وبسبب التغيير السريع في تقنية المعلومات فمن الضروري تطوير النشاطات والإجراءات الرقابية كي تكون فعالة، فالتغيرات بالتكنولوجيا وتطبيقاتها والتحول إلى التجارة الإلكترونية سيؤدي إلى تغيير النشاطات الرقابية المكمن تطبيقها (الخصاونة، 2002).

تعد الاتصالات من الأمور المهمة سواء من خلال وظيفة التدقيق أو من خلال مناطق العمل الممكن خدمتها من قبل المدققين، بحيث يستطيع المدققون استخدام الاتصالات الإلكترونية لتوزيعها على الجهات المطلوبة بشكل فعال، ففي الشركات التي تطبق تكنولوجيا المعلومات في نشاطاتها وأعمالها هناك أهمية خاصة لأنظمة الاتصالات لنجاح المنظمة وبقائها واستمرارها، وهذه الخاصية للمعلومات ناتجة عن التغير التلقائي التكنولوجي في الشركات وتغيير الممارسات الخاصة بالعمل، وزيادة الاعتماد على المعلومات والأنظمة الخاصة بالاتصالات والتي تؤدي مهمة توصيل تلك المعلومات للأطراف المطلوبة (Akhilesh & Calderon, 2009).

إن تأثير نظام قواعد البيانات في أنظمة الرقابة الخارجية والمخاطر المرتبطةعليها يعتمد على مجموعة عوامل وهي (قيقيه، 2004):

1. مدى استخدام التطبيقات المحاسبية ضمن طبيعة تشكيل قواعد البيانات.
2. نوع وأهمية المعاملات المالية التي تتم معالجتها.
3. طبيعة قاعدة البيانات وهيكلتها ونظم إدارة قاعدة البيانات وأدلة التشغيل

والعمل، ومهمم إدارة قاعدة البيانات والتطبيقات.

4. أنظمة الرقابة العامة والتطبيقية والتي تعد بشكل خاص مهمة في بيئة قاعدة البيانات. حيث إن في هذه الأنظمة أهمية أكبر من أنظمة الرقابة على التطبيقات، وهذا قد يؤدي إلى انخفاض مخاطر الاحتيال أو الخطأ في الأنظمة المحاسبية، كون أن استخدام نظام قاعدة البيانات وأنظمة الرقابة الملاءمة تسهم في إمكانية الاعتماد الكبير على البيانات حيث يتم تحقيق اتساق للبيانات، وكذلك تحسين سلامة البيانات عن طريق الاستخدام الفعال لإدارة نظام قاعدة البيانات مثل: برامج الاسترجاع، وإعادة التشغيل وبرامج التعديل، وبرامج التحقق ونواحي الأمن والرقابة.

الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على أدبيات الدراسات السابقة، فأن النتائج أشارت إلى عدم وجود دراسات على حد علم الباحث تبحث بشكل مباشر في أثر استخدام أنظمة المعلومات الإدارية على الرقابة الخارجية من وجهة نظر العاملين في ديوان المراقبة العامة في المملكة العربية السعودية، وإن مراجعة تلك الدراسات شكلت الخلفية المناسبة في إعداد نموذج يحوي المتغيرات المختلفة والتي يمكن من خلالها التعرف على العلاقة بين استخدام أنظمة المعلومات الإدارية والرقابة الخارجية، وكذلك الوصول إلى أثر استخدام أنظمة المعلومات الإدارية على الرقابة الخارجية من وجهة نظر العاملين في ديوان المراقبة العامة في المملكة العربية السعودية، وفيما يلي استعراض لهذه الدراسات:

أ. الدراسات العربية:

أجرت (اليوسف، 2010) دراسة بعنوان" مدى توافر خصائص تكنولوجيا المعلومات وأثرها على فاعلية الاتصالات الإدارية" وهدفت إلى التعرف على مدى توافر خصائص تكنولوجيا المعلومات وأثرها على فاعلية الاتصالات الإدارية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانه لغرض جمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من(336) مبحوثاً، واستخدمت الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.16) لتحليل بيانات الاستبانة، وقد توصلت الدراسة إلى

مجموعة من النتائج كان من أبرزها :

1. أن تصورات العاملين في وحدات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات لخصائص تكنولوجيا المعلومات ذات مستوى مرتفع، وأن تصورات العـاملين لأبعـاد فاعلية الاتصال الإداري ذات مستوى مرتفع أيضاً .
2. وجود أثر لأبعاد خصائص تكنولوجيا المعلومات في فاعلية الاتصال الإداري، وأن أبعاد خصائص تكنولوجيا المعلومات تفسر ما مقـداره (48.7%) مـن التباين في فاعلية الاتصال الإداري.

أما دراسة (السعدي، 2010) فجاءت بعنـوان "أثـر اسـتخدام تكنولوجيـا المعلومات على مهنة التدقيق في قطاع الشركات الصناعية في الأردن : دراسـة ميدانية" حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة آراء المدققين في الشركات الصناعية وتكونت عينة الدراسة من المدققين الذين يعملون في الشركات الصناعية وعددهم (50) مدققا وقد تم توزيع استبانة عليهم لمعرفة آراءهم حول استخدام الحاسـوب في مجال التخطيط والتنفيذ والرقابة وتبين هناك اثر لمتغيـر التخطـيط والتنفيـذ بدرجة متوسطة وعدم وجود اثر لمتغير الرقابة.

وقام (الظفيري، 2010) بدراسة عنوانها: "أثر اسـتخدام نظـم المعلومـات الإدارية على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين والمـوظفين في المؤسسات والدوائر الحكومية في المنطقة الشرقية مـن المملكـة العربيـة السعودية". هدفت هذه الدراسة الى التعرف على درجة إستخدام نظم المعلومـات الإدارية بأبعادها المختلفة (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة) من وجهـة نظـر العاملين والموظفين في المؤسسات والدوائر الحكومية في المنطقة الـشرقية مـن المملكة العربية السعودية والتعرف على مستوى أدائهم الوظيفي، وكذلك تحليل أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على مستوى تصورات المبحوثين نحو كل من نظام المعلومات الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي، حيث تم اختيار عينة عددها (550) اي بنسبة 25% من مجتمع الدراسة، وتم توزيع استبانة الدراسة على جميع أفراد عينة الدراسة. وقد أشارت نتائج الدراسة إلـى أن هنـاك أثـر لإسـتخدام نظـم المعلومات الإدارية على التخطيط والتوجيه والتنظيم والرقابة وكذلك هناك فـروق

تعزى للمحافظة، وكذلك توجد فروق في إستخدام نظم المعلومات الإدارية تعـزى لحجم الدائرة.

وأجرت (الزعبي، 2009) دراسة بعنوان" أثر وحدات الرقابة الإدارية الداخلية على أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية"، وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر وحدات الرقابة الإدارية الداخلية في الجامعات الأردنية على أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر العاملين في وحدات الرقابة الداخلية في هذه الجامعات، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (36) فردًا يعملون في وحدات الرقابة الداخلية في الجامعات الحكومية الأردنية وتوصلت الدراسة إلى ما يلي :تراوحت تقديرات أفراد العينة لأثر وحدات الرقابة الداخلية على أداء أعضاء هيئة التدريس من تقدير ضعيف إلى متوسط، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة تعزى لمتغير الخبرة، ووجود فروق تعزى لكل من متغير المؤهل العلمي ولصالح حملة أقل من بكالوريوس حتى مجال تعاون الدائرة مع الوحدة ومجال كفاية المصادر البشرية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير مكان الجامعة بين جامعات الوسط وجامعات الشمال.

وأجرى (الفرا، وشاهين، 2009) دراسة بعنوان" واقع الرقابة الإدارية الداخلية في المنظمات الأهلية في قطاع غزة" وهدفت إلى التعرف على واقع الرقابة الإدارية الداخلية في المنظمات الأهلية في قطاع غزة، من خلال التعرف على مدى توفر مقوماتها، وقياس مدى تحقيق النظم الرقابية المطبقة داخل المنظمات الأهلية في قطاع غزة لأهدافها، حيث بلغ حجم المجتمع(126) منظمة وقد خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: يتوفر لدى المنظمات الأهلية الفلسطينية العاملة في قطاع غزة مقومات الرقابة الإدارية الداخلية بمستوى مناسب، يساعد هذه المنظمات على تعزيز الشفافية وتحقيق أهدافها، ولقد بينت الدراسة: توفر مقومات الاتصال الناجح، ووجود الهيكل التنظيمي المناسب، وأن النظم الرقابية الداخلية المطبقة في الجمعيات تحقق أهدافها، كما أن عملية تقييم الأداء تتم بطريقة سليمة؛ حيث تتنوع الأساليب الرقابية المستخدمة.

وأجرى (القضاة، 2008) دراسة بعنوان" اثر نظم المعلومات على فاعلية الرقابة الداخلية في البنوك التجارية الأردنية" وهدفت إلى بيان أثر نظم المعلومات على فاعلية الرقابة الداخلية في البنوك التجارية الأردنية، وذلك من خلال بيان أثر نظم المعلومات على فاعلية الرقابة الإدارية، أثر نظم المعلومات على فاعلية الضبط الداخلي. وتمثل مجتمع الدراسة في الأفراد العاملين في دائرة الرقابة الداخلية في البنوك التجارية الأردنية، والبالغ عددهم(80) موظفاً .

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج ومنها، تؤثر نظم المعلومات على فاعلية الرقابة الإدارية في البنوك التجارية الأردنية حيث تعمل على إنتاج معلومات، تساعد في اتخاذ القرارات الإدارية، التشغيلية، والإستراتيجية، وأن نظم المعلومات تساعد في مراقبة عملية الالتزام بالسياسات الإدارية التي تشمل القواعد والإجراءات التي تحقق الوصول إلى الأهداف المرسومة والى تحديد المسؤوليات والصلاحيات لكل العاملين من خلال وصف وظيفي، وأن هناك أثر إيجابي لنظم المعلومات على فاعلية الضبط الداخلي في البنوك التجارية الأردنية من خلال توفير المعلومات عن جميع وسائل التنسيق والإجراءات الهادفة إلى الكشف المبكر للغش، والاختلاسات، ومراقبة عملية التطوير المستمر في أداء العمل .

أما دراسة (عياش، 2008) فجاءت بعنوان"مدى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة مادبا للرقابة الإدارية من وجهة نظرهم ونظر المعلمين" هدفت إلى التعرف على مدى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة مادبا للرقابة الإدارية من وجهة نظرهم ونظر المعلمين، أجريت الدراسة على (215) مدير ومديرة ومعلم ومعلمة وتوصلت الدراسة إلى أن ممارسة مديري المدارس الثانوية للرقابة الإدارية في محافظة مادبا كانت عالية جدًا، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الممارسة تعزى لمتغير الخبرة.

وقام (الحيدري، 2008) بدراسـة بعنـوان: "نظـم المعلومـات الإداريـة المحوسبة وأثرها على الابداع في قطاع الاتصالات اليمني". هدفت هذه الدراسـة إلى التعرف على مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية المحوسبة و أثرها علـى الابداع لدى العاملين في قطاع الاتصالات اليمني. ومن اجل تحقيق هذا الهـدف ،

تم تصميم استبانة شملت متغيرات الدراسة الرئيسية ، ووزعت لتـستهدف عينـة ملائمة بلغ عدد افرادها (700) عامل من مجتمع الدراسة المكـون مـن جميـع العاملين في الشركات التي تمثل قطاع الاتصالات اليمني، والبالغ عددهم (3924) عاملا، حيث مثلت العينة ما نسبته (18%) من مجتمع الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج اهمها هو ان مـستوى اسـتخدام نظـم المعلومات الإدارية المحوسبة كان فوق المتوسط ووجود مستوى فوق المتوسط من ممارسة الابداع لدى العاملين في قطاع الاتصالات اليمني وكذلك وجـود علاقـة ايجابية بين نظم المعلومات الإدارية المحوسبة والابداع.

كما قام (سليمان، 2007) بدراسة بعنوان: "مدى توافـق نظـم المعلومـات الإدارية مع استراتيجيات الأعمال التنافسية وأثره على الأداء المؤسسي للشركات الصناعية المساهمة العامة في الأردن". هدفت هذه الدراسة إلى التعـرف علـى عملية التوافق بين نظم المعلومات الإدارية واستراتيجيات الاعمال التنافـسية فـي الشركات الصناعية العامة في الاردن. وكذلك بيان أثر هذا التوافـق علـى الاداء المؤسسي من حيث انتاجية العمل، والمبيعات ، والربحية. تكون مجتمع الدراسـة من الشركات الصناعية العامة الاردنية والبالغ عددها (84) شركة وقد قام الباحث بتطوير استبانة بالاعتماد على ابحاث ودراسات سابقة وتم اختيار وحدة المعاينـة من المديرين العامين ونوابهم وكذلك رئيس قسم نظم المعلومات ومدير دائرة نظم المعلومات حيث وزعت عليهم (300) استبانة وتم استرجاع (210) منها اي مـا نسبته (70%) من الافراد المبحوثين. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتـائج مـن اهمها توافق نظم المعلومات الإدارية مع استراتيجيات الأعمال التنافسية .

وقام (طرطارة، 2006) بدراسة بعنوان: "أثر نظـم المعلومـات الإداريـة المحوسبة في وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العامة فـي الأردن: دراسة ميدانية". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية المحوسبة بأبعادها المختلفة في وظـائف إدارة المـوارد البـشرية فـي المؤسسات العامة في الأردن. وقد تكونت عينة الدراسة من (206) فرداً يشكلون فئات المديرين ورؤساء الاقسام في سبع مؤسسات عامـة مـستقلة فـي الأردن.

وتوصلت الدراسة إلى ان هناك أثر ذو دلالة احصائية لكل من كفـاءة المـوظفين العاملين في دائرة نظم المعلومات الإدارية المحوسبة، ونوعية الاجهزة المستخدمة في نظم المعلومات المحوسبة، وملاءمة معلومات نظام العلومات المحوسب فـي وظائف إدارة الموارد البشرية: (الاستقطاب، والتعيين، والتدريب، وتقيـيم الأداء) في المؤسسات العامة في الأردن.

أما دراسة (البحيصي، 2006) فجاءت بعنوان: تكنولوجيا المعلومات الحديثـة وأثرها على القرارات الإدارية في منظمات الأعمال. وهدفت إلى التعرف على اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على القرارات الإداريـة فـي منظمـات الأعمـال الفلسطينية التي تعمل في القطاعات الاقتصادية (التجاريـة والـصناعية وقطـاع المقاولات وقطاع الخدمات والقطاع الزراعي)، تم تصميم استبانه لتحقيق أهـداف الدراسة وزعت على عينة حجمها (71) مشاركاً. وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج من أهمها أن النقص الواضح في استخدام تكنولوجيا المعلومـات فـي الشركات الفلسطينية يعكس بكل وضوح قدر ضئيل من الأثر لهذه التكنولوجيا على عملية اتخاذ القرارات في هذه الشركات.

وأجرى (الطويل ورشيد، 2005) دراسة بعنوان: "أثر تقانة المعلومات فـي عمليات إدارة المعرفة: دراسة ميدانية في عينة من الـشركات الـصناعية فـي محافظة نينوى". هدفت هذه الدراسة إلى بناء إطار فكري وميداني لتحديد أثر تقانة المعلومات في عمليات إدارة المعرفة في عينة من الشركات الصناعية المـساهمة في محافظة نينوى في العراق. ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم تطوير استبانة تـم توزيعها على عينة الدراسة المتكونة من (64) فرد من رؤساء مجـالس الإدارات واعضائها ومدراء التشكيلات في الشركات المبحوثة. وتوصـلت الدراسـة إلـى مجموعة من الاستنتاجات أهمها هو وجود علاقة ارتباط وأثر معنوية بـين تقانـة المعلومات وعمليات إدارة المعرفة في الشركات المبحوثة، كما أن عمليـات إدارة المعرفة جميعها لا تستمد كفاءتها من البرمجيات كما أن الأجهزة والمعـدات لـم تساهم بشكل ايجابي في عمليتي تشخيص المعرفة وتحديد أهدافها.

وفي دراسة قام بها (العسيري، 2005) بعنوان "اتجاهـات العـاملين فـي الدوائر الحكومية "منطقة تبوك " في المملكة العربية السعودية نحو فعالية الرقابة الخارجية، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهـات العـاملين فـي الدوائر الحكومية بمنطقة تبوك، بالمملكة العربية السعودية نحـو أبعـاد الرقابـة الخارجية، وتم تطوير استبانة وزعت باليد علـى (332) موظفـاً، واسـتخدمت أساليب الأحصائية الإحصاء الوصفي، وتحليل التباين الأحـادي، وقـد أظهـرت الدراسة النتائج الآتية اتجاهات العاملين، كانت عند المستوى المتوسط . وأن هناك فروق دالة إحصائياً لاتجاهات العاملين نحو أبعـاد الرقابـة الخارجيـة تُعـزى للمتغيرات(مكان العمل، المستوى الإداري، المؤهل العلمي). وأوصـت الدراسـة بأهمية التنسيق والتعاون مع الرقابة الداخلية بالوحدات المراقبة، وتحديث الأنظمة القديمة ووسائل الاتصال، ومزيد من التدريب للعاملين في مجال عملهم ، وتحديـد صلاحياتهم .

وأجرى (الإبراهيم، 2005) دراسة بعنوان" تحليل واقع الرقابة الإدارية من وجهة نظر العاملين الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية" وهدفت إلى التعرف على واقع عمل وحدات أثر الرقابة الإدارية والمالية في الجامعات الأردنية الحكومية وأثر الجامعة ومكان العمل ووحدة الخبرة في هذا الواقع، وشملت عينة الدراسة (128) مبحوثاً، وتوصلت الدراسة إلى أن الرقابة في الجامعات الأردنية رقابة لاحقة لكشف مواطن الخلل، وتعتمد كذلك على الملاحظات الشخصية وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى مكان وجود الجامعة وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة.

اما دراسة (البشابشه، 2002) بعنـوان " العلاقـة بـين بعـض خـصائص المعلومات وفاعلية الرقابة الإدارية كما يراها الأفراد العـاملين فـي الأجهـزة الحكومية الأردنية " فقد هدفت هذه الدراسة إلى تحليـل ومعرفـة العلاقـة بـين خصائص المعلومات وفاعلية الرقابة الإدارية في الأجهزة الحكوميـة الأردنيـة. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة خصائص المعلومات(دقة، توقيت، شمولية، ملائمة، قابلية المعلومات للقياس) وبين

فاعلية الرقابة. وأوصت الدراسة إلى أن هنالك ضرورة الاهتمام من قبل أصحاب القرار في الجهاز الإداري الحكومي بخصائص المعلومـات الإداريـة. وتطـوير وتحسين شبكات المعلومات لتلائم طبيعة وأغراض الرقابة الإدارية .

دراسة (الخصاونة، 2002)، بعنوان: "أثر تطور المعالجة الالكترونية للبيانات على أنظمة الرقابة الداخلية في البنوك التجارية في الأردن". وهدفت الدراسـة إلى تحديد أثر تطور المعالجة الالكترونية للبيانات في أنظمة ومخـاطر الرقابـة الداخلية في البنوك التجارية العاملة في الأردن، وتتبع التطـور التـاريخي لـنظم المعالجة الإلكترونية للبيانات باستخدام أسلوب المسح الشامل لكافة عناصر مجتمع الدراسة على فترتين: الفترة (1980 - 1990) والفترة (1991 - 2002). وقد توصلت الباحثة إلى أن تطور المعالجة الإلكترونية للبيانـات أدى الـى ظهـور تحديات ومشكلات رقابية جديدة وازدياد الحاجة إلى بناء وتصميم أدوات رقابيـة تتناسب مع طبيعة المعالجة الإلكترونية للبيانات وتحدياتها، وضـرورة أن يـشمل ذلك كافة عناصر الرقابة بشقيها التطبيقية والعامة.

ب. الدراسات الأجنبية:

في دراسة أجراها ريكـر ونيـث(Ryker & Nath, 2010) بعنـوان User Satisfaction Determinants : The Role Of Hardware And Procedural Components هدفت هذه الدراسة للتعرف على رضـا المـستخدم عـن نظـام المعلومات المحوسب، وذلك من خلال التعرف على رضاه عن خمسة عناصر هي البرمجيات المكونات المادية، البيانات والأفراد، والإجراءات وقد ركزت الدراسة على رضا المستخدم عن المكونـات الماديـة (Hardware)، وعلـى إجـراءات (procedural) التشغيل لنظام المعلومات، وقامـت الدراسـة بأخـذ عينـة مـن المستخدمين بلغت (232) مفردة من مستخدمي أنظمة المعلومات في عـدد مـن الشركات، وتم تحليل البيانات باستخدام المقاييس الإحصائية (الانحدار، والارتباط Regression, Correlation)، وتوصلت الدراسة إلى أن رضـا المـستخدم عـن الأجهزة وإجراءات التشغيل والأفراد العاملين في قسم صيانة نظـام المعلومـات يعمل على زيادة الرضا الكلي للمستخدمين عن نظام المعلومـات، كمـا وجـدت

الدراسة ضرورة توفر دليل للمستخدم يوضح استخدام نظام المعلومات، وبخاصـة إذا زود هذا الدليل بأمثلة عملية، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة معرفة المستخدم بالمكونات المادية للحاسب (Hardware) وذلك حتى يتمكن مـن التعـرف علـى متطلبات تشغيل البرمجيات من ذاكرة مناسبة، ووحدة معالجـة مركزيـة (CPU) ملائمة، وأنه من أجل التعرف على الرضا الكلي للمستخدم يتطلب ذلـك معرفـة رضا المستخدم على كل مكون من مكونـات الحاسـوب دون إهمـال أي منهـا وبخاصة المكونات المادية (Hardware).

وفي دراسة قام بها كل من الافي ويلير (Alavi & Wheeler, 2010) بعنوان "A Comparison Of Attitudes Toward Computers Among Business Professionals In China Japan And United States," جـاءت هـذه الدراسـة للبحث في فاعلية التكنولوجيا الجديدة (المؤتمرات عن بعـد) فـي دعـم التعلـيم التعاوني عن بعد في جامعة جورج واشنطن. ووجدت الدراسـة إن بيئات التعليم الثلاث فاعلة بشكل متساوٍ فيما يتعلق باكتساب المعرفة، ولكن مهـارات التفكيـر الحاسمة العالية وجدت في بيئة التعليم عن بعد. وإن المواضيع في بيئات التعلـيم الثلاث كانت مرضية بشكل متساوٍ فيما يتعلق بالعمليات والنتائج. وبالنتيجـة فـإن الطلبة الذين يستخدمون المؤتمرات عن بعد كانوا أكثر التزاماً وجذباً لمجموعاتهم من الطلبة المحليين الذين يعملون وجهاً لوجه.

في دراسة أخرى قام بها بـرون وآخـرون(Brown et.al, 2009) وقامـت الدراسة بعمل مقارنة بين اتجاهات الإداريين المحتـرفين فـي ثـلاث دول هـي الصين، اليابان والولايات المتحدة، وقد استخدمت الدراسة استبانة اشـتملت علـى عشرين فقرة لقياس اتجاهات الإداريين نحو الحاسوب،بعد أن تم أخذ عينة بلغـت (312) مفردة موزعة على الدول الثلاث، وقد تم تحليل الاستبانة باستخدام مقياس (Manova) وقيمة (F)، وقد توصلت الدراسة إلى وجود اختلافات بين اتجاهـات الإداريين في الدول الثلاث ويعود هذا الاختلاف للاختلاف الثقافي بين تلك الدول، ووجدت الدراسة أن أكثر الاتجاهات إيجابية كانت لدى رجال الأعمال الـصينيين وأكثر الاتجاهات سلبية كانت لدى المدراء اليابانيين، كما توصلت الدراسة إلى أن

اتجاهات الإداريين تتأثر بعوامل ثقافية، وعلى ذلك فإنه من الضروري الأخذ بعين الاعتبار العوامل الثقافية عند القيام بإدخال الحاسوب (نظام معلومـات محوسـب) للمنظمة حتى لا يواجه النظام بمعارضه من قبل المستخدمين.

أما دراسة أليلا (Olalla, 2009) والتي بعنوان "Information Technology in Business Process Reengineering" وناقشت هذه الدراسة أهمية تكنولوجيا المعلومات باعتبارها مسَهلاً لإعادة هندسة عمليات الأعمال، وتكونت عينة الدراسة من (72) شركة من كندا والولايات المتحدة والهند. وبينت أن دورها مهم لأنها تتيح المجال للشركة لتعديل عملياتها بطريقتين: زيادة درجة التعاون، وتخفيض درجة الوساطة، من خلال تنفيذ تقنيات الاتصال، وقواعد البيانات المشـتركة. وعليه؛ فإن تكنولوجيـا المعلومات تساعد الشركات في تحقيق تحسينات مهمة في متغيرات التكلفة، والجودة، ووقت التسليم.

وفي دراسة قـام بهـا ميتـشيل وزمـاد (Mitchell & Zmud, 2009) بعنـوان "The Effects of Coupling IT and Work Process Strategies in Redesign Projects" ، وتم في هذه الدراسة استخدام البيانات المجمعة من ثلاث مجموعات من المستجيبين وهم: مديرو المشاريع، ومديرو تكنولوجيا المعلومات، ومستخدمو العملية في (43) مشروعاً لإعادة تصميم العملية في صناعة الرعاية الصحية في الولايات المتحدة الأمريكية. وتـشير نتـائج البحـث إلـى أن أداء المشروع يتحسن بشكل كبير مع ارتبـاط اسـتراتيجيات عمليـات الأعمـال، وتكنولوجيا المعلومات عند تنفيذ العمليات الإبداعية، ويتحسن بشكل ضعيف مع ارتباط الاستراتيجيات عند تنفيذ العمليات التقليدية. ولتنسيق تكنولوجيا المعلومات الممَكنة للتغيير، فإن فريق المشروع المعاد تصميمه ينبغي أن يفهم في أي سياق يتم توظيف موارد تكنولوجيا المعلومات.

وأجرى كل من أكيليش وكالديرون (Akhilesh & Calderon, 2009) بعنوان Information intensity, control deficiency risk, and materiality وهدفت الدراسة إلى تحليل الأنظمة الرقابية المطبقة في البنوك الفليندية، ومعرفة

مدى قوة أو ضعف تلك الأنظمة، ودراسة أثر ودور الرقابة المالية على الجوانب المالية فيها. وشملت عينة الدراسة (741) موظفاً من العاملين في البنوك الفليندية. وتوصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها: أن الرقابة الإدارية التقليدية تقدم معلومات مضللة لصناع القرار، لاهتمامها بالمبادئ التكاليفية أكثر من اعتمادها على الربحية، وأن تقييم نظام التخطيط الاستراتيجي يحدد مدى شمولية ومصداقية وحساسية أساليب التنبؤ بالقدرات التنظيمية لنجاح تنفيذ الإستراتيجية الرقابية.

أجرى ديفيد (David, 2009) بعنوان "Management Information Systems And Strategic Performance: The Role Of Top Team Composition لقـد هدفت هذه الدراسة الى تحليل دور فريق الإدارة العليا فـي العلاقـة بـين نظـم المعلومات الإدارية والأداء الاستراتيجي. وقد استخدمت في هذه الدراسة بيانـات مسحية جمعت من 92 فريق من الإدارة العليا وهذا أدى الى تحليـل التركيبـات المختلفة للفريق وتفاعلها مع نظم المعلومات الإدارية المتطورة، وأن هذا التفاعـل يؤثر على الأداء الاستراتيجي والذي تركز على تقليل التكلفة وزيادة المرونة. وقد بينت نتائج الدراسة إلى كيفية تـأثير نظـم المعلومـات الإداريـة علـى الإداء الاستراتيجي (بالتركيز على المرونة)، حيث كان التأثير معتدل من خـلال تنـوع فرق الإدارة العليا.

وأظهـرت دراسة نيوكريك وآخرون (Newkirk, et.al., 2008) بعنـوان The Impact Of Business And IT Change On Strategic Information Systems Alignment, Proceedings For The Northeast Region Decision Sciences Institute وهدفـت الدراسة إلى تحـري اثر التغيـــر فـي بيئـــة الأعمال وتكنولوجيا المعلومات على أُفـق تخطيط نظم المعلومات الاستراتيجية، وأثرهـا على التوافق بين استراتيجية نظم المعلومات وإستراتيجية المنظمـــة. تم في هذه الدراسة استخدام البيانات المجمعـة مـن ثـلاث مجموعـات مـن المستجيبين وهم: مديرو المشاريع، ومديرو تكنولوجيا المعلومات، ومـستخدمو العملية في (43) مشروعاً لإعادة تصميم العملية في صناعة الرعاية الصحية في الولايات المتحدة الأمريكية، وتوصلـت الدراسة إلى أن التغيرات الكبيرة فـي

بيئة الأعمال وتكنولوجيا المعلومات تسبب زيادة أمد تخطيط نظم المعلومـات الاستراتيجيـة.

وبينـت دراسـة لـيم (Lim, 2006) بعنـوان Three Essays On Information Technology And Firm Performance وهدفت إلى بيان ماهيـة تكنولوجيا المعلومات المطلوبة للمنشاة ومتطلبات استخدامها، والمـدى الـذي تؤثر فيه هذه التقنيات الحديثة في أداء المنشأة، خصوصـاً في مجال اسـتخدام امن المعلومات ونظم المعلومات المحاسبية، ودورهـا في تقدير العائـد علـى استثمار تكنولوجيا المعلومات، وتم جمع البيانات الشهرية مـن (8) مستـشفيات عبر فترة ثلاث سنوات في نيوزلاندا، وتوصلـت إلى وجود علاقة قويـة بـين استخدام تكنولوجيا المعلومات (من حيث الدقة والسرعـة والموثوقية المطلوبة) على أداء المنشأة بحسب مقاييس السوق في تحديد الاستخدام الامثل، مما يجعـل من استخدام تكنولوجيا المعلومات استثماراً مربحاً للمنشأة.

دراسة (Chhaochharia & Grinstein 2005) بعنوان " Administrative Information System and its role in Company observation وقـد اسـتهدفت الدراسة فحص العلاقة بين نظم المعلومات وعمليات الرقابة، وذلـك مـن خـلال دراسة تأثير نظم المعلومات المتطورة على مراقبة الأداء المالي بالشركة؛ ولهـذا الغرض تم تقسيم الشركات التي تطبق بها أنظمة المعلومـات إلـى مجمـوعتين: الأولى مجموعة الشركات التي تحتاج إلى القليل من أنظمة المعلومـات؛ والثانيـة مجموعة الشركات التي تحتاج إلى الكثير من أنظمة المعلومات، ومن ناحية أخرى تم تقسيم الشركات إلى مجموعة شركات كبيرة ومجموعة شركات صغيرة. وقد تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (374) شركة.

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، وهـي أن نظـم المعلومـات الإدارية ودورها في الرقابة والمتابعة في الشركات، كان له تأثير إيجـابي علـى مراقبة الأداء المالي للشركة، وأن مجموعة الشركات التي تحتاج إلى المزيد مـن التغيرات في أنظمة المعلومات؛ كانت ذات أداء فائق، مقارنة بمجموعة الشركات التي تحتاج إلى القليل من التغيرات في أنظمة المعلومات. كما اتـضح أيـضاً أن

الشركات التي يزداد فيها إمكانية تورط الداخليين في أنشطة احتيال سوف تـستفيد بشكل أكبر من تلك القواعد، وربما يفسر ذلك أنها حققت عائـدات غيـر عاديـة تتراوح بين 27% و32% سنوياً. وكذلك الشركات التي تزداد فيها إمكانية تـورط الداخليين في علاقات مع من تجري الشركة معهم صفقاتها، سوف تستفيد بـشكل أكبر من تلك القواعد، وربما يفسر ذلك أنها حققت عائدات غير عادية وصلت إلى 9% سنوياً. كما أن الشركات التي لديها مجالس إدارة أقل استقلالاً حققت عائدات غير عادية 25% سنوياً. في حين أن الشركات التي لديها رقابة داخليـة ضـعيفة حققت عائدات عادية تتراوح بين 4.8 % إلى 13.9% سنوياً. أمـا أثنـاء فتـرة تطبيق أنظمة المعلومات في عمليات الرقابة والمتابعة في الشركات، فقد اتضح أن الشركات الصغيرة التي لديها مجالس إدارة أقل استقلالاً، ونظـم رقابـة داخليـة ضعيفة، كانت ذات أداء منخفض معنوياً، مقارنة بالشركات الصغيرة التي لـديها مجالس إدارة مستقلة، ونظم رقابة داخلية دقيقة.

أجرى هرتنستين، وآخرون (Hertenstein,et.al,2000) بعنوان performance measures and management control in new product development والتي هدفت الى اختبار قضايا الرقابة الإدارية في تطوير منتج جديد، وتركزت الدراسة على ثلاثة أشكال من الرقابة الإدارية وهي: موقع تطوير المنتج الجديد في الهيكل التنظيمي، وعمليات تطوير المنتج الجديد، ومقاييس الأداء لتطوير المنتج الجديد. وقد توصلت الدراسة الى: اختيار تغيير الرقابة الإدارية لأجل تطوير منتج جديد، لان له تأثير على ميكانيكية الرقابة، والتي غالبا ما ربط المديرون في هذه الدراسة بين التغيير والإستراتيجية، إذ أن الإستراتيجية ينبغي أن تكون مؤشر لتطوير منتج جديد، كذلك تطوير منتج جديد هو مفتاح تطبيق الإستراتيجية، والتي تقود إلى تغيير الرقابة.

وفي دراسة كايلد، وآخرون (Kald,et.al.,2000) بعنوان "on strategy and management control: the importance of classifying the strategy of business" والتي هدفت إلى بحث العلاقة بين الإستراتيجية وتصميم الرقابة الإدارية من منظور النظرية الموقفية. وقد بينت الدراسة أن المتغيرات الإستراتيجية تؤثر على التصنيف الاستراتيجي للأعمال، ويمكن أن تكون كنقطة

بداية لدراسات مقارنه عن الإستراتيجية والرقابة الإدارية، كما بينت الدراسة أن الدراسات السابقة في هذا المجال، أخذت في الاعتبار متغيرا واحدا من المتغيرات الإستراتيجية في اختيار العلاقة بين إستراتيجية الأعمال وتصميم واستخدام الرقابة الإدارية، ليتم التوصية بأخذ عدة متغيرات استراتيجيه في دراسة وحدات الأعمال، لزيادة توضيح وتفسير كيفية تقييم واستخدام الرقابة الإدارية.

دراسـة (Winkler,2000) بعنـوان Financial Observation, Economic Growth and Information Systems، وتهدف هذه الدراسة إلـى معرفـة مـدى استخدام الشركات الصناعية واللا صناعية لأساليب نظـم المعلومـات التقليديـة والحديثة في عمليات الرقابة المالية والنمو الاقتصادي. وقـد شـملت الأسـاليب التقليدية ثلاث مجموعات رئيسية هي الموازنات التخطيطية، وأنظمـة التكـاليف التقليدية ، وطرق تحليل تكلفة المنتج. أما الأساليب الحديثة فشملت طـرق تقيـيم الأداء، والمقاييس المرجعية، وطرق تقييم الأداء المتوازن، وأسـاليب التخطـيط الاستراتيجي بالإضافة إلى عدة أساليب أخرى. وقد تم توزيع عدد 1500 استبيان على مدراء ماليين تم الحصول عليهم من قاعدة بيانات عضوية CPA واسـتجاب منهم عدد 332 مدير بنسبة 22% من العينة. وقد تم دراسـة ثلاثـة عوامـل أو متغيرات تؤثر على استخدام أساليب نظم المعلومات هي: نوعية الصناعة، حجم المشروع، إستراتيجية الشركة.وقد خلصت الدراسة إلى أن أعلى نسبة استخدام من الأساليب التقليدية هي الموازنات التقليدية . أما من الممارسات الحديثـة فكانـت مقاييس الأداء المتوازن ذات أعلى نسبة. وأظهرت الدراسة أن أغلبيـة المـديرين يعتقدون أن الأساليب الحديثة من أنظمة المعلومات أكثر منفعـة ومـساهمة مـن الأساليب التقليدية كما وجد اختلاف في درجة منفعة أسـاليب نظـم المعلومـات الإدارية ما بين الشركات الصناعية واللا صـناعية.كمـا أثـر حجـم الـشركة وإستراتيجيتها على اختلاف منفعة كل من الأساليب التقليدية والحديثة بشكل كبير.

دراسة (Stevens, et.al, 2000)، بعنـوان Computerized Information Systems And Public Sector Productivity وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام نظم المعلومات المحوسبة في إنتاجية القطاع العام في أربعـين

حكومة ولاية في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد تكونت عينة الدراسة من ٥٦٦ مديراً في كل من مستويات الإدارة العليا والوسطى والتنفيذية. وتوصلت الدراسـة إلى أن نظم المعلومات المحوسبة قد أثرت إيجابياً في كل مما يلي: عملية اتخـاذ القرارات الإدارية، القرارات الخاصة بـالموارد البـشرية، القـرارات الخاصـة بالموارد المالية، الكفاءة التنظيمية، بينما أثرت نظم المعلومات المحوسبة سلبياً في كل من: رضا العاملين، المشاركة في اتخاذ القرارات.

دراسة (Coombs & Clarke,1999) بعنوان "Factors Affecting the Level of Success of Community Information System**،** وقد هدفت الدراسة إلى توضيح العوامل المؤثرة في نجاح أو فشل تطور مشاريع نظم المعلومات، وكذلك قياس أثر هذه العوامل على مجتمع نظم المعلومات، وأيضاً أثرها على عملية الرقابة الخارجية ، فقد اعتمد الباحثان في دراستهما على أسلوبين في جمع المعلومات، وهما: المقابلة الشخصية والاستبانة، حيث قاما بمقابلة (١٣) مدير شركة في قطاع الصحة، كذلك تم توزيع الاستبانة على مدراء إدارة المعلومات والتكنولوجيا في قطاع الصحة في بريطانيا. وأشارت النتائج إلى ما يلي:

1) أن هناك علاقة بين مستوى التأثير التنظيمي ونجاح النظم، كما أن غالبية الأنظمة الناجحة تعمل على إحداث تغيرات على ثقافة المنظمة، ومستوى التفويض وممارسة الأعمال الطبية والاهتمامات الأكاديمية.
2) أن نسبة(٦٨%)من عينة الدراسة، أظهرت ثقتها في مجتمع نظم المعلومات كأداة حققت الأهداف المرجوة.
3) تبين أن العلاقة بين الممارسات السلوكية وعوامل نجاح نظم المعلومات الإدارية هي إيجابية (كلما كانت الممارسات السلوكية مؤسسة على معرفة وخبرة متقدمة كلما ازداد نجاح تطبيق التكنولوجيا أو نظمها بدرجة عالية).

4) هناك علاقة بين الرقابة المالية ونجاح النظم، حيث تعمل نظم المعلومات على إحداث تغييرات في عمليات الرقابة، مما يؤدي إلى نجاح ثقافة المنظمة.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

تعد الدراسة الحالية متممة للدراسات السابقة التي تناولت موضوعي أنظمة المعلومات الإدارية والرقابة الخارجية، حيث ركزت دراسة (السعدي، 2010) على "اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على مهنة التدقيق في قطاع الشركات الصناعية في الأردن، وتطرقت دراسة (الظفيري، 2010) على أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على مستوى الأداء الوظيفي، ولكن اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابق عرضها في تركيزها إذ تناولت الدراسات السابقة وخاصة العربية منها واقع الرقابة الإدارية الداخلية في المنظمات الأهلية في قطاع غزة كما في دراسة (الفرا، وشاهين، 2009)، وكما تناولت الدراسات الأخرى اتجاهات العاملين في الإدارات الحكومية نحو أجهزة الرقابة الخارجية في منطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية كما في دراسة (العسيري، 2005)، وتطرقت دراسة (القضاة، 2008) إلى اثر نظم المعلومات على فاعلية الرقابة الداخلية في البنوك التجارية الأردنية.

لذا جاءت هذه الدراسة لتغطي الأبعاد التي لم تغطيها الدراسة الأنفة الذكر، حيث تم دراسة أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قواعد البيانات، الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات) في أجهزة الرقابة الخارجية بأبعادها (الايجابية، الوضوح، كفاءة العاملين، الموضوعية)وهذا ما يميز هذه الدراسة عن سابقاتها.

الفصل الثالث

المنهجية والتصميم

3. 1 منهجية الدراسة :

استندت الدراسة على المنهج الوصفي- التحليلي في تغطية متطلبات الإطار النظري وعرض الدراسات السابقة فضلاً عن إجراء المسح المكتبي إزاء الطروحات النظرية المتعلقة بمتغيرات وأبعاد الدراسة، وإلى جانب ذلك تم اعتماد البحث التحليلي الميداني، لغرض جمع المعلومات عبر المسح الشامل واستخدام الاستبانة في ذلك، وتحليلها من خلال استخدام (SPSS) والطرق الإحصائية الأخرى، للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

3. 2 مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في ديوان المراقبة العامة بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية والبالغ عددهم (1200) موظفاً، وفقـاً للإحـصاءات الرسمية الصادرة عن ديوان المراقبة العامة بمدينة الرياض، 2011.

3. 3 عينة الدراسة:

تم اخذ عينة عشوائية بسيطة تمثل (40%) من العاملين في ديوان المراقبة العامة، وقد تم توزيع (480) استبانه على عينة الدراسة، وتم توزيع الاسـتبانات على جميع مفردات العينة، فاسترد منها (397) استبانة ما نسبته (82.7%) مـن حجم عينة الدراسة ، وتم استبعاد (26) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، ليصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (371) استبانة لتشكل ما نسبته (77.3%) من عينة الدراسة، وما نسبته (30.9%) من عينة الدراسة وهي نـسبة صـالحة لأغراض البحث العلمي، والجدول رقم (2) يبين خصائص عينة الدراسة.

جدول رقم (2)

يوضح خصائص مجتمع الدراسة في ضوء المتغيرات الديموغرافية

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
المؤهل التعليمي	الثانوية العامة فما دون	60	%16.2
	دبلوم متوسط	98	%26.4
	بكالوريوس	191	%51.5
	دراسات عليا	22	%5.9
الحالة الاجتماعية	متزوج	281	%75.7
	أعزب	90	%24.3
العمر	30 سنة فأقل	74	%19.9
	31-40 سنة	137	%36.9
	41-50 سنة	106	%28.6
	51 سنة فأكثر	54	%14.6
الخبرة	5 سنوات فأقل	58	%15.6
	6-10 سنوات	84	%22.6
	11-15 سنة	143	%38.5
	16 سنة فأكثر	86	%23.2
المستوى الوظيفي	مدير إدارة	17	%4.6
	نائب مدير إدارة	29	%7.8
	رئيس قسم	63	%17.0
	موظف	262	%70.6

يوضح الجدول رقم (2) أن أعلى نسبة لفئة البكالوريوس، حيث بلغت نسبتهم (51.5%)، تلاهم في ذلك حملة الدبلوم المتوسط بنسبة (26.4%)، ثم تلاهم فئة الثانوية العامة فما دون بنسبة (16.2%)، وأخيراً جاء حملة الدراسات العليا بنسبة (5.9%) وهذا مؤشر على ارتفاع نسبة حملة الشهادة الجامعية الأولى من العاملين، وذلك لاهتمام ديوان المراقبة العامة بحصول العاملين لديها على مؤهلات دراسية مرتفعة.

أما فيما يتعلق بمتغير العمر فقد شكلت فئة (31-40) سنة أعلى نسبة، حيث كانت نسبة هذه الفئة (36.9%) من مجتمع الدراسة، تلاها في ذلك الفئة (41-50 سنة) حيث كانت نسبتها (28.6%) من مجتمع الدراسة، ثم تلا ذلك الفئة العمرية (30 سنة فأقل) بنسبة مقدارها (19.9%)، أما أقل فئة عمرية فكانت فئة (51 سنة

فأكثر)، حيث كانت نسبتها (14.6%) من مجتمع الدراسة.

أما فيما يخص متغير الحالة الاجتماعية، فقد كانت أعلى نسبة هي لفئة المتزوجين، حيث كانت النسبة (75.7%) من مجتمع الدراسة وهو أمر طبيعي إذا ما تم النظر إلى متغير العمر وربطه بمتغير الحالة الاجتماعية، أما الفئة الثانية فهي فئة غير المتزوجين بنسبة مقدارها (24.3%) من مجتمع الدراسة.

أما فيما يتعلق بمتغير الخبرة فقد كانت أعلى نسبة هي فئة (11-15) سنة، حيث بلغت هذه النسبة (38.5%)، وتلاها في ذلك فئة (16 سنة فأكثر) سنوات، حيث بلغت النسبة (23.2%)، ثم تلاها في ذلك فئة (6-10 سنوات) بنسبة (22.6%)، وكانت فئة (5 سنوات فأقل) هي أقل نسبة، حيث شكلت النسبة (15.6%) من مجتمع الدراسة.

أما متغير المستوى الوظيفي فقد شكلت فئة موظف أعلى نسبة من مجموع أفراد مجتمع الدراسة، حيث كانت نسبتهم (70.6%) وجاءت فئة المديرين بنسبة (4.6%)، وهذا طبيعي جداً ويعكس الواقع فكلما ارتفعنا في الهيكل التنظيمي قلت نسبة المديرين.

3. 4 أداة الدراسة :

تم تطوير استبانة الدراسة اعتماداً على الإطار النظري والدراسات السابقة في الموضوع، وقد تكونت الاستبانة من ثلاثة أجزاء: الملحق رقم (أ)

الجزء الأول: متغيرات الدراسة الديمغرافية وهي(المؤهل التعليمي، والخبرة، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمسمى الوظيفي).

الجزء الثاني: ويتضمن هذا الجزء فقرات تغطي متغير الدراسة المستقل (نظام المعلومات الإدارية) وقد تمت الاستعانة في بناء الاستبانة الخاصة بنظام المعلومات الإدارية من خلال دراسة (اليوسف، 2010؛ الظفيري، 2010؛ السعدي، 2010؛ عيسان، العاني، 2008؛ البحيصي، 2006) وأجريت عليها التعديلات اللازمة لكي تناسب أهداف الدراسة، وهذه الأبعاد هي: الأجهزة والمعدات وتمثله الأسئلة (1-5)، والبرمجيات وتمثله الأسئلة (6-10)،

وقواعد البيانات (11-15) والإجراءات وتمثله الأسئلة (16-21)، والموارد البشرية وتمثله الأسئلة (22-26) والاتصالات وتمثله الأسئلة (27-31).

الجزء الثالث: المتغير التابع (الرقابة الخارجية)، ويتم صياغة فقرات هذا المتغير من خلال الإستعانة بدراسة (الفرا، وشاهين، 2009؛ القضاة، 2008؛ العسيري، 2005؛ الزعبي، 2009، الإبراهيم، 2005؛ عياش، 2008) وهذه الأبعاد هي: الإيجابية وتمثله الأسئلة (32-36)، الوضوح وتمثله الأسئلة (37-41)، كفاءة العاملين (42-46)، الموضوعية (47-50). وتم تصنيف الإجابات وفق مقياس(ليكرت الخماسي)، وحددت بخمس إجابات هي(تنطبق دائماً، تنطبق غالباً، تنطبق أحياناً، تنطبق نادراً، لا تنطبق إطلاقاً)، وأعطيت الإجابات أرقاماً من (1-5)، بحيث يدل الرقم (1) على (لا تنطبق إطلاقاً)، والرقم (2) على (تنطبق نادراً)، والرقم (3) على (تنطبق أحياناً)، والرقم (4) على(تنطبق غالباً)، والرقم (5) على (تنطبق دائماً).

5.3 صدق أداة الدراسة:

لقد تم عرض الاستبانة على(7) محكمين مـن أسـاتذة الإدارة المختـصين، وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، للتحقق من مدى صـدق فقـرات الاستبانة، ولقد تم الأخذ بملحوظاتهم، وإعادة صياغة بعـض الفقـرات، وإجـراء التعديلات المطلوبة، بشكل دقيق يحقق التوازن بين مضامين الاستبانة في فقراتها.

6.3 ثبات أداة الدراسة:

جرى التأكد من ثبات الأداة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) وذلك بتوزيعها على عينة استطلاعية مكونة من (25) مبحوثاً من خارج عينة الدراسة، وبفارق أسبوعين بين مرتي التطبيق، حيث جرى استخراج معامل الثبات، للأداة بصيغتها النهائية الكلية، ولكل بعد من أبعاد الدراسة ، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (3) وعلى النحو الآتي:

جدول رقم (3)

قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي للأداة ككل وكل بعد من أبعاد الدراسة

البعد	البعد	تسلسل الفقرات	معامل الثبات	
			Test-Retest	Cronbach's Alpha
1	الأجهزة والمعدات	5-1	0.87	0.85
2	البرمجيات	10-6	0.84	0.82
3	قواعد البيانات	15-11	0.86	0.85
4	الإجراءات	21-16	0.85	0.84
5	الموارد البشرية	26-22	0.88	0.87
6	الاتصالات	31-27	0.88	0.89
6-1	**نظم المعلومات الإدارية**	**31-1**	**-**	**-**
1	الإيجابية	36-32	0.88	0.85
2	الوضوح	41-37	0.89	0.86
3	كفاءة العاملين	46-42	0.92	0.89
5	الموضوعية	50-47	0.90	0.89
5-1	**الرقابة الخارجية**	**50-32**	**-**	**-**

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (3) إلى أن معاملات الثبات لأبعاد نظم المعلومات الإدارية تراوحت بين (0.84-0.89)، في حين تراوحت معاملات ثبات أبعاد الرقابة الخارجية (0.85– 0.89) وتعتبر هذه القيم مقبولة لأغراض إجراء هذه الدراسة.

3. 7 المعالجة الإحصائية :

استخدمت الدراسة برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.16.1) (The Statistical Package of Social Sciences) فـي معالجـة البيانـات للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، وفقاً للمعالجات الإحصائية الآتية:

1- مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures) لوصف خصائص عينة الدراسة بالنسب المئوية، والإجابة على أسئلة الدراسة وترتيب الأبعاد تنازلياً.

2- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis)

لاختبار صلاحية نماذج الدراسة وتأثير المتغير المستقل وأبعاده على المتغير التابع وأبعاده.

3- تحليل الانحدار المتعدد المتدرج (Stepwise Multiple Regression Analysis) لاختبار دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ بالمتغير التابع.

4- قيم معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor)(VIF) واختبار التباين المسموح (Tolerance) للتأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة.

5- قيم معامل الالتواء (Skewness) وذلك للتأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي (Normal Distributions).

6- تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لدراسة الفروق بين المتوسطات، وتطبيق اختبار شفيه لاستخراج المقارنات البعدية.

الفصل الرابع
عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

4. 1 الإجابة عن أسئلة الدراسة:

تم إجراء التحليل الوصفي لجميع متغيرات الدراسة وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرات الواردة في الاستبانة، حيث احتسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم ترتيبها تنازلياً حسب أهميتها النسبية استناداً لقيمة المتوسط الحسابي، مع الأخذ بعين الاعتبار تدرج المقياس المستخدم في الدراسة، واستناداً إلى ذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة، اعتمدت على المعيار التالي لتفسير البيانات:

المتوسط الحسابي	المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي
3.5 فما فوق	مرتفع
3.49 – 2.5	متوسط
1- 2.49	منخفض

وبالاعتماد على هذا المعيار أنه إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات (3.5) فأكثر فيكون مستوى تقدير أفراد مجتمع الدراسة مرتفعاً، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.5- 3.49) فإن المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي متوسطاً، وإذا كان المتوسط الحسابي (2.49) فما دون فإن المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي منخفضاً.

الإجابة عن السؤال الأول : ما هي تصورات المبحـوثين نحـو اسـتخدام نظـم المعلومات الإدارية بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قواعـد البيانـات، الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات) في ديوان المراقبة العامة؟

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن أبعاد استخدام نظم المعلومات في ديوان المراقبة العامة بمدينة الرياض

تسلسل الفقرات	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1-5	الأجهزة والمعدات	3.37	0.69	3	متوسط
6-10	البرمجيات	3.35	0.72	4	متوسط
11-15	قواعد البيانات	3.32	0.74	5	متوسط
16-21	الإجراءات	3.28	0.77	6	متوسط
22-26	الموارد البشرية	3.43	0.71	2	متوسط
27-31	الاتصالات	3.47	0.63	1	متوسط
32-50	المتوسط الكلي	3.37	0.56	-	متوسط

يظهر من الجدول (4) أن المتوسط العام لتصورات العاملين لأبعاد استخدام نظم المعلومات في ديوان المراقبة العامة بمدينة الرياض جاء بدرجـة متوسـطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.37) وانحـراف معيـاري (0.56)، وقـد احتـلّ بعـد (الاتصالات) المرتبة الأولـى بمتوسط حسابـي بلغ (3.47) وانحراف معيـاري (0.63)، في حين جاء بعد (الإجراءات) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.28) وانحراف معياري (0.77). وتفسر هذه النتيجة على أن استخدام نظم المعلومات في ديوان المراقبة العامة سوف يـسهل الإجـراءات الإدارية، وتزيد الكفاءة لدى العاملين فيها، وتحسن المخرجات، وتـوفر الوقـت، والمال. وذلك من خلال توفر التجهيزات والمعدات اللازمة لتطبيق هذا المفهـوم، وتوفر أخصائيين، والبنية المعلوماتية اللازمة، وتوفر المعدات والتجهيزات اللازمة من موارد بشرية مؤهلة، وخطط إستراتيجية واضحة، وقاعـدة بيانـات واسـعة ومهيأة يسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية المنشودة.

وفيما يلي عرض تفصيلي لتصورات المبحوثين للأبعاد المتضمنة لاسـتخدام نظام المعلومات الإدارية في ديوان المراقبة العامة في المملكة العربيـة الـسعودية وهي كما يلي:

1. الأجهزة والمعدات:

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات الأجهزة والمعدات مرتبة تنازلياً حسب درجة أهميتها.

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
4.	تقوم أجهزة الإخراج المتوفرة بتغطية جميع الاحتياجات لغرض الاستفادة من نظام المعلومات الإدارية .	3.45	1.00	متوسط
3.	تقوم أجهزة الإدخال المتوفرة بتغطية جميع الاحتياجات بغرض الاستفادة من نظام المعلومات الإدارية .	3.40	0.97	متوسط
1.	تناسب الأجهزة المستخدمة في نظام المعلومات الإدارية قدرات كافية تناسب احتياجات العمل .	3.36	1.01	متوسط
5.	تساعد الأجهزة المستخدمة في الديوان على تقليل الجهد في عملية الاتصال	3.33	1.01	متوسط
2.	يتم تحديث الأجهزة المستخدمة في نظام المعلومات الإدارية باستمرار.	3.30	1.02	متوسط
1-5	الأجهزة والمعدات	3.37	0.69	متوسط

يظهر من الجدول (5) أن المتوسط العام لتـصورات المبحـوثين للأجهـزة والمعدات بوصفها بعداً من أبعاد استخدام نظام المعلومات الإداريـة فـي ديـوان المراقبة العامة جاء بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلـغ (3.37) وانحـراف معياري (0.69)، وقد احتلّت الفقرة (4) (تقوم أجهزة الإخراج المتوفرة بتغطيـة جميع الاحتياجات لغرض الاستفادة من نظام المعلومات الإدارية) المرتبة الأولـى بمتوسط حسابـي بلغ (3.45) وانحراف معياري (1.00)، في حين جاءت الفقرة (2) (يتم تحديث الأجهزة المستخدمة في نظام المعلومات الإدارية باستمرار) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حـسابي بلـغ (3.30) وانحـراف معياري (1.02)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقـرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة. ويمكن تفسير ذلك بأن توفر الأجهزة الحديثـة الملائمة يحقق رضا المستخدم، وهذا بدوره يعمل علـى تلبيـة احتياجاتـه مـن

المعلومات التي تؤثر على إنجاز المهام والوظائف، وبالتالي تحسين الأداء، ويعزز من فاعلية الرقابة الخارجية.

2. البرمجيات:

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات البرمجيات مرتبة تنازلياً حسب درجة أهميتها.

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
6.	تلبي برامج نظام المعلومات الإدارية المتاحة في الديوان احتياجات العمل.	3.46	1.01	متوسط
7.	تتلاءم البرامج المستخدمة في النظام مع احتياجات معالجة المعلومات.	3.39	1.01	متوسط
10.	تمتاز إجراءات تشغيل البرامج المستخدمة في النظام بالسهولة والوضوح.	3.34	1.02	متوسط
9.	يمكن تعديل البرامج المستخدمة في نظام المعلومات بسهولة وتطويرها.	3.31	1.00	متوسط
8.	البرمجيات المستخدمة في النظام تغطي كافة النشاطات التي تقوم بها الديوان.	3.26	1.03	متوسط
6-10	البرمجيات	3.35	0.72	متوسط

يظهر من الجدول (6) أن المتوسط العام لتصورات المبحوثين للبرمجيات بوصفها بعداً من أبعاد استخدام نظام المعلومات الإدارية في ديوان المراقبة العامة جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.35) وانحراف معياري (0.72)، وقد احتلّت الفقرة (6) (تلبي برامج نظام المعلومات الإدارية المتاحة في الديوان احتياجات العمل) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.46) وانحراف معياري (1.01)، في حين جاءت الفقرة (8) (البرمجيات المستخدمة في النظام تغطي كافة النشاطات التي تقوم بها الديوان) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.26) وانحراف معياري (1.03)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة. ويمكن تفسير ذلك بأن البرمجيات المستخدمة ملائمة وتفي لاحتياجات العمل وحرص ديوان المراقبة العامة على إيجاد نظام معلومات فعال يلقى رضى

المستخدمين ويحسن من فعالية الرقابة الخارجية.

3. قواعد البيانات:

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات قواعد البيانات مرتبة تنازلياً حسب درجة أهميتها.

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
.12	تتناسب قواعد البيانات المتوفرة مع الاحتياجات اللازمة لعمل الديوان.	3.56	0.97	مرتفع
.11	يستخدم الديوان كل ما هو حديث من تكنولوجيا المعلومات لعرض التقارير والنشرات الإحصائية.	3.42	0.99	متوسط
.13	قواعد البيانات اللازمة لأعمال الرقابة تغطي كافة النشاطات التي تقوم بها الديوان.	3.35	1.01	متوسط
.15	تقوم قواعد البيانات بتصنيف البيانات والمعلومات بطرق علمية للاستفادة منها في أعمال الرقابة التي يقوم بها الديوان.	3.21	1.02	متوسط
.14	تقوم قواعد البيانات بعرض وتبسيط التقارير بصورة يسهل معها قراءة النتائج والتوصيات لغير المتخصصين.	3.06	1.04	متوسط
11-15	قواعد البيانات	3.32	0.74	متوسط

يظهر من الجدول (7) أن المتوسط العام لتصورات المبحوثين لقواعد البيانات بوصفها بعداً من أبعاد استخدام نظم المعلومات الإدارية في ديوان المراقبة العامة جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.32) وانحراف معياري (0.74)، وقد احتلّت الفقرة (12) (تتناسب قواعد البيانات المتوفرة مع الاحتياجات اللازمة لعمل الديوان) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.56) وانحراف معياري (0.97)، في حين جاءت الفقرة (14) (تقوم قواعد البيانات بعرض وتبسيط التقارير بصورة يسهل معها قراءة النتائج والتوصيات لغير المتخصصين) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.06) وانحراف معياري (1.04). ويمكن تفسير ذلك بأن توفر قواعد البيانات يحقق رضا المستخدم، وهذا بدوره يعمل على تلبية احتياجاته من المعلومات التي تؤثر على إنجاز المهام والوظائف، وبالتالي تحسين الأداء. كما أن هذه التصورات الإيجابية حول أهمية قواعد البيانات تبرز في تعلم المعرفة والأساليب المتطورة لأداء العمل

وذلك لإحداث تغيرات في سلوك العاملين وعاداتهم ومعرفتهم ومهاراتهم وقدراتهم اللازمة في أدائهم لعملهم من أجل الوصول إلى أهدافهم وأهداف المنظمـة التـي يعملون بها على السواء.

4. الإجراءات:

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات الإجراءات مرتبة تنازلياً حسب درجة أهميتها.

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
17.	الإجراءات المعمول بها فـي الـديوان تواكـب التغيـرات فـي التكنولوجيا المستخدمة في البيئة الخارجية.	3.37	0.99	متوسط
18.	الإجراءات المعمول بها في الديوان تواكب التطورات في الهياكل التنظيمية.	3.33	1.01	متوسط
19.	يتقيد العاملون في الديوان على انجاز المعـاملات فـي الـديوان بجوهر التعليمات لا بروح التعليمات .	3.29	0.98	متوسط
21.	إن إجراءات المعاملات المعمول بها في الديوان ملائمة للمراجعين.	3.27	1.02	متوسط
20.	إن إجراءات المعاملات المعمول بها في الديوان تتسم بالوضوح .	3.25	1.03	متوسط
16.	التكنولوجيا المتوفرة في الديوان كافيـة لتـسهيل عمليـة انجـاز المعاملات.	3.19	1.04	متوسط
16-21	الإجراءات	3.28	0.77	متوسط

يظهر من الجدول (8) أن المتوسط العام لتصورات المبحوثين للإجراءات بوصفها بعداً من أبعاد استخدام نظم المعلومات الإدارية في ديوان المراقبة العامة جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.28) وانحراف معياري (0.77)، وقد احتلّت الفقرة (17) (الإجراءات المعمول بها في الديوان تواكب التغيرات في التكنولوجيا المستخدمة في البيئة الخارجية) المرتبة الأولـى بمتوسط حسابـي بلغ (3.37) وانحراف معياري (0.99)، في حين جاءت الفقرة (16) (التكنولوجيا المتوفرة في الديوان كافية لتسهيل عملية انجاز المعاملات) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.19) وانحراف معياري (1.04). ويفسر ذلك أن الإجراءات هي من أهم العوامل التي تحقق فاعلية نظم المعلومات، حيث أنه عندما تكون النماذج المستخدمة والوسائل المساعدة بشكل واضح فإنها تعمل

على دفع وتوجيه سلوك الأفراد لأداء النشاط المطلوب، كما تفسر هذه النتيجة أيضاً على أن الموظفين يرغبون في الحصول على قدر من السلطات والمهام، ودعم وتأيد الإدارة، بحيث يشعر معها أن الإدارة تثق بقدراته، ورغبته في الحصول على قدر من التشجيع والثناء والتقدير على مجهوداته في العمل.

5. الموارد البشرية:

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات الموارد البشرية مرتبة تنازلياً حسب درجة أهميتها.

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
23.	تتم مراجعة خطة الموارد البشرية في ضوء التغيرات البيئيـة وأوضاع سوق العمل.	3.51	0.96	مرتفع
25.	تستند خطة الموارد البشرية إلى تحليل القـوى العاملـة فـي الديوان التي اعمل بها.	3.50	1.00	مرتفع
24.	تتكامل خطة الموارد البـشرية مـع الخطـة الإسـتراتيجية للوزارة.	3.46	1.04	متوسط
26.	تقوم الديوان بربط تخطيط مواردها البـشرية مـع الأهـداف النهائية للديوان.	3.36	1.01	متوسط
22.	يتم تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية بناءً على أهـداف الديوان ورؤيتها المستقبلية.	3.32	1.03	متوسط
22-26	الموارد البشرية	3.43	0.71	متوسط

يظهر من الجدول (9) أن المتوسط العام لتصورات المبحوثين للموارد البشرية بوصفها بعداً من أبعاد استخدام نظم المعلومات الإدارية في ديوان المراقبة العامة جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.43) وانحراف معياري (0.71)، وقد احتلّت الفقرة (23) (تتم مراجعة خطة الموارد البشرية في ضوء التغيرات البيئية وأوضاع سوق العمل) المرتبة الأولـى بمتوسط حسابـي بلغ (3.51) وانحراف معياري (0.96)، في حين جاءت الفقرة (22) (يتم تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية بناءً على أهداف الديوان ورؤيتها المستقبلية) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.32) وانحراف معياري (1.03). ويعزى السبب في ذلك إلى أهمية بعد الموارد البشرية في

استخدام نظم المعلومات الإدارية في ديوان المراقبة العامة مما يتيح الفرصة للنمو والتطور، وتسهيل طرق وأساليب العمل، بما يكفل الاستفادة من الطاقات والقدرات الكامنة لدى الإفراد والعاملين بالمنظمة من أجل تحقيق مصلحة الديوان والفرد معاً.

6. الاتصالات:

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات الاتصالات مرتبة تنازلياً حسب درجة أهميتها.

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
30.	يصغي الرؤساء في الديوان إلى المرؤوسين عندما يتحدثون إليهم في أمر ما	3.56	0.95	مرتفع
28.	يصدر الرؤساء في الديوان تعليماتهم للمرؤوسين بعد معالجة وافية للمعلومات ذات العلاقة بالعمل	3.53	0.99	مرتفع
27.	يتمتع الرؤساء في الديوان بالقدرة على فهم واستيعاب شكاوى واقتراحات المرؤوسين	3.47	0.98	متوسط
31.	يحرص الرؤساء في الديوان على تبسيط نقل الأفكار والمقترحات عند حديثهم مع المرؤوسين	3.39	1.01	متوسط
29.	في حال حدوث تناقض في رسائل المرؤوسين في الديوان يحاول الرؤساء فهم محتوى الرسائل بعناية	3.33	1.03	متوسط
27-31	الاتصالات	3.47	0.63	متوسط

يظهر من الجدول (10) أن المتوسط العام لتصورات المبحوثين للاتصالات بوصفها بعداً من أبعاد استخدام نظم المعلومات الإدارية في ديوان المراقبة العامة جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.47) وانحراف معياري (0.63)، وقد احتلّت الفقرة (30) (يصغي الرؤساء في الديوان إلى المرؤوسين عندما يتحدثون إليهم في أمر ما) المرتبة الأولـى بمتوسط حسابـي بلغ (3.56) وانحراف معياري (0.95)، في حين جاءت الفقرة (29) (في حال حدوث تناقض في رسائل المرؤوسين في الديوان يحاول الرؤساء فهم محتوى الرسائل بعناية) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.33) وانحراف معياري (1.03). وقد يعزى ذلك نظراً لأهمية التركيز على الاتصالات والتي تعتبر إحدى الآليات الهامة لتعزيز استخدام نظم المعلومات الإدارية وذلك لأهمية

وضوح توجه المؤسسة المستقبلي والأهداف التي تسعى لتحقيقها، كذلك المركز الذي ترغب في الوصول إليه في تقديم الخدمة للمراجعين، والاعتماد على الاتصالات في نشر ونقل المعلومات إلى جميع العاملين حول هذه التوجهات المستقبلية، والأهداف المرغوب فيها، وأهمية تحقيقها.

الإجابة عن السؤال الثاني: ما هي تصورات المبحوثين نحـو أجهـزة الرقابـة الخارجية بأبعادها (الايجابية، الوضوح، كفاءة العاملين، الموضوعية)؟

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن أبعاد الرقابة الخارجية في ديوان المراقبة العامة بمدينة الرياض

تسلسل الفقرات	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
36-32	الإيجابية	3.70	0.53	2	مرتفع
40-37	الوضوح	3.67	0.55	3	مرتفع
46-42	كفاءة العاملين	3.63	0.56	4	مرتفع
50-47	الموضوعية	3.83	0.52	1	مرتفع
50-32	المتوسط الكلي	3.71	0.51	-	مرتفع

يظهر من الجدول (11) أن المتوسط العام لتصورات العاملين لأبعاد الرقابة الخارجية في ديوان المراقبة العامة بمدينة الرياض جاء بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.71) وانحراف معياري (0.51)، وقد احتلّ بعـد (الموضـوعية) المرتبة الأولـى بمتوسط حسابـي بلغ (3.83) وانحراف معياري (0.52)، فـي حين جاء بعد (كفاءة العاملين) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسـط حسابي بلغ (3.63) وانحراف معياري (0.56). وهـذا يعكـس توجـه الـديوان للاهتمام بالرقابة الخارجية كونه على جاهزية لاكتشاف الأخطاء ومعرفة أسـبابها واتخاذ الاحتياطات اللازمة لتجنب حدوثها مستقبلاً بالإضافة إلى اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة ، حتى تكون الرقابة أداة لتحسين أداء العمل ولـيس لتـصيد الأخطاء بالإضافة الوضوح النظام الرقابي ومرونته.

وفيما يلي عرض تفصيلي لتصورات المبحوثين للأبعـاد المتـضمنة للرقابـة الخارجية في ديوان المراقبة العامة بمدينة الرياض وهي كما يلي:

1. الإيجابية:

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات الإيجابية مرتبة تنازلياً حسب درجة أهميتها.

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
.33	تؤثر الاقتراحات التصحيحية التي تقدمها الأجهـزة الرقابيـة الخارجية على أداء الديوان.	3.87	0.93	مرتفع
.35	تحدد الأجهزة الرقابية الخارجيـة الجهـات المـسؤولة عـن الانحرافات في الديوان.	3.71	0.97	مرتفع
.34	تهدف الأجهزة الرقابيه الخارجيه من عملية الرقابة ،تـصحيح الأخطاء وليس تصيدها.	3.68	0.99	مرتفع
.36	توفر الرقابة الخارجية للديوان القدرة علـى إيجـاد الحلـول المناسبة للمشاكل القائمة في الوقت المناسب.	3.62	0.99	مرتفع
.32	تهدف عملية الرقابة الخارجية إلى تحسين أداء الديوان.	3.60	0.98	مرتفع
36-32	الإيجابية	3.70	0.53	مرتفع

يظهر من الجدول (12) أن المتوسط العام لتصورات المبحوثين للإيجابية بوصفه بعد من أبعاد الرقابة الخارجية في ديوان المراقبة العامة بمدينة الرياض جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.70) وانحراف معياري (0.53)، وقد احتلّت الفقرة (33) (تؤثر الاقتراحات التصحيحية التي تقدمها الأجهزة الرقابية الخارجية على أداء الديوان) المرتبة الأولـى بمتوسط حسابـي بلغ (3.87) وانحراف معياري (0.93)، في حين جاءت الفقرة (32) (تهدف عملية الرقابة الخارجية إلى تحسين أداء الديوان) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.60) وانحراف معياري (0.98)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة. وهي نتيجة تؤكد الاتجاه الايجابي للعاملين نحو أعمال الرقابة الخارجية في مجال الايجابية وذلك عائد لقناعتهم بأنها تهدف وترمي إلى تحسين وتطوير أعمال الديوان بما يتفق والأهداف التي يسعى الديوان لتحقيقها.

2. الوضوح:

جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات الوضوح مرتبة تنازلياً حسب درجة أهميتها.

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
.38	تتميز المعايير الرقابية المستخدمة من قبل أجهزة الرقابة الخارجية بالوضوح والدقة.	3.82	0.91	مرتفع
.37	تصدر الأجهزة الرقابية الخارجية التقارير الرقابية بشكل مفهوم وواضح.	3.71	0.94	مرتفع
.40	تتسم القوانين والتعليمات والأنظمة المستخدمة في عملية الرقابة بالوضوح.	3.64	0.92	مرتفع
.39	تتوافق الوسائل الرقابية المستخدمة من قبل أجهزة الرقابة الخارجية مع الهدف الذي تسعى إليه.	3.59	0.99	مرتفع
.41	أعتقد أن التعليمات التنفيذية للنشاط الرقابي الخارجي واضحة.	3.61	0.99	مرتفع
37-40	الوضوح	3.67	0.55	مرتفع

يظهر من الجدول (13) أن المتوسط العام لتصورات المبحوثين للوضوح بوصفه بعد من أبعاد الرقابة الخارجية في ديوان المراقبة العامة بمدينة الرياض جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.67) وانحراف معياري (0.55)، وقد احتلّت الفقرة (38) (تتميز المعايير الرقابية المستخدمة من قبل أجهزة الرقابة الخارجية بالوضوح والدقة) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.82) وانحراف معياري (0.91)، في حين جاءت الفقرة (41) (أعتقد أن التعليمات التنفيذية للنشاط الرقابي الخارجي واضحة) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.59) وانحراف معياري (0.99)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة. وتفسر هذه النتيجة على أن إجراءات الديوان الرقابية تتسم بالوضوح، وكل ما يصدر عنه سليم في إجراءاته ووضوح في تقاريره الرقابية.

3. كفاءة العاملين:

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات كفاءة العاملين مرتبة تنازلياً حسب درجة أهميتها.

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
44.	أعتقد أن عدد العاملين بالأجهزة الرقابية الخارجية كافياً للقيام بأعباء العمل الرقابي الإداري.	3.74	0.96	مرتفع
45.	يعمل المراقبون في الأجهزة الرقابية في ظل حوافز مـشجعة ومعنوية تساعد في دافعيتهم للعمل.	3.65	0.99	مرتفع
42.	أعتقد أن العاملين بأجهزة الرقابة الخارجية لـديهم الخبـرات والمهارات الوظيفية الكافية لانجاز أعمالهم.	3.61	0.98	مرتفع
46.	تستند الأجهزة الرقابية الخارجية في أداء أعمالها إلى كـوادر بشرية مؤهلة في مجال الرقابة.	3.58	0.99	مرتفع
43.	يتصف العاملون بالأجهزة الرقابية الخارجية بالموضوعية في الأمور المتعلقة بعملهم.	3.56	1.00	مرتفع
42-46	كفاءة العاملين	3.63	0.56	مرتفع

يظهر من الجدول (14) أن المتوسط العام لتصورات المبحوثين لكفاءة العاملين بوصفه بعد من أبعاد الرقابة الخارجية في ديوان المراقبة العامة بمدينة الرياض جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.63) وانحراف معياري (0.56)، وقد احتلّت الفقرة (44) (أعتقد أن عدد العاملين بالأجهزة الرقابية الخارجية كافياً للقيام بأعباء العمل الرقابي الإداري) المرتبة الأولـى بمتوسط حسابـي بلغ (3.74) وانحراف معياري (0.96)، في حين جاءت الفقرة (43) (يتصف العاملون بالأجهزة الرقابية الخارجية بالموضوعية في الأمور المتعلقة بعملهم) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.56) وانحراف معياري (1.00)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة. وتفسر هذه النتيجة على أن عدد العاملين بالأجهزة الرقابية الخارجية كافيا للقيام بأعباء العمل الرقابي الاداري، ويعمل المراقبون في الأجهزة الرقابية في ظل حوافز مشجعة ومعنوية تساعد في دافعيتهم

للعمل، وتستند الأجهزة الرقابية الخارجية في أداء أعمالها إلى كوادر بشرية مؤهلة في مجال الرقابة.

4. الموضوعية:

جدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات الموضوعية مرتبة تنازلياً حسب درجة أهميتها.

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
50.	تستند الأجهزة الرقابية الخارجية في أداء عملها على مصادر حديثة.	4.01	0.88	مرتفع
47.	يتم تطبيق المعايير الرقابية من قبل الأجهزة الرقابية الخارجية على جميع الإدارات الحكومية في المملكة بعدالة.	3.92	0.91	مرتفع
49.	يتم مراجعة وتحديث الأنظمة والتعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة الخارجية باستمرار لتواكب التطورات في مجال العمل.	3.76	0.93	مرتفع
48.	يتم تطبيق المعايير الرقابية من قبل الأجهزة الرقابية الخارجية على جميع الدوائر في المملكة بموضوعية.	3.63	0.96	مرتفع
47-50	الموضوعية	3.83	0.52	مرتفع

يظهر من الجدول (15) أن المتوسط العام لتصورات المبحوثين للموضوعية بوصفه بعد من أبعاد الرقابة الخارجية في ديوان المراقبة العامة بمدينة الرياض جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.83) وانحراف معياري (0.52)، وقد احتلّت الفقرة (50) (تستند الأجهزة الرقابية الخارجية في أداء عملها على مصادر حديثة.) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.01) وانحراف معياري (0.88)، في حين جاءت الفقرة (48) (يتم تطبيق المعايير الرقابية من قبل الأجهزة الرقابية الخارجية على جميع الدوائر في المملكة بموضوعية) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد، بمتوسط حسابي بلغ (3.63) وانحراف معياري (0.96)، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة. وتفسر هذه النتيجة على أن ديوان المراقبة العامة يستند في أداء عمله على مصادر حديثة، ويتم تطبيق المعايير الرقابية من قبل الأجهزة الرقابية الخارجية على جميع الإدارات الحكومية في المملكة بعدالة، وأن مراجعة

وتحديث للأنظمة والتعليمات الخاصة بأعمال الديوان باستمرار لتواكب التطورات في مجال العمل.

4. 2 اختبار الفرضيات:

قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة، قـام الباحـث بإجراء بعض الاختبارات، وذلك من أجل ضمان ملاءمة البيانـات لافتراضـات تحليل الانحدار، وذلك على النحو التالي:

تم التأكـد مـن عـدم وجـود ارتبـاط عـالٍ بـين المتغيـرات المـستقلة (Multicollinearity) باستخدام اختبار معامل تضخم التبـاين (VIF) (Variance Inflation Factory) واختبار التباين المسموح (Tolerance) لكـل متغيـر مـن متغيرات الدراسة، مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين(VIF) للقيمة(10)، وقيمة اختبار التباين المسموح (Tolerance) أكبر من(0.05)، وتم أيضاً التأكد من إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي (Normal Distribution) باحتساب معامل الالتواء (Skewness) مراعين أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمـة معامـل الالتواء تقل عن(1). والجدول رقم(16) يبين نتائج هذه الاختبارات.

الجدول رقم(16)

اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح ومعامل الالتواء

المتغيرات المستقلة	VIF	Tolerance	Skewness
الأجهزة والمعدات	1.316	0.760	0.625
البرمجيات	1.556	0.643	0.624
قواعد البيانات	1.277	0.783	0.616
الإجراءات	1.267	0.790	0.781
الموارد البشرية	1.421	0.704	0.786
الاتصالات	1.289	0.776	0.546

نلاحظ أن قيم اختبار معامل تضخم التباين(VIF) لجميع المتغيرات تقل عن 10 وتتراوح بين(1.267- 1.556)، وأن قيم اختبار التباين المـسموح (Tolerance) تراوحت بين(0.643- 0.790)، وهي أكبر من(0.05)، ويعد هذا مؤشراً علـى عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة(Multicollinearity)، وقد تم التأكد

من البيانات تتبع التوزيع الطبيعي باحتساب معامل الالتـواء(Skewness)، حيـث كانت القيم أقل من (1)، وسيتم التأكد من صلاحية النموذج لكل فرضية على حدة.

جدول (17)

نتائج تحليل التباين للانحدار(Analysis Of variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى.

المتغير التابع	المصدر	درجات الحرية	معامل التحديد R^2	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الرقابة الخارجية	الانحدار	(6، 364)	0.518	63.824	10.367	*55.64	0.000
	الخطأ			59.480	0.164		
الإيجابية	الانحدار	(6، 364)	0.502	91.743	15.29	*52.26	0.000
	الخطأ			91.041	0.251		
الوضوح	الانحدار	(6، 364)	0.414	65.626	10.94	*36.63	0.000
	الخطأ			92.905	0.256		
كفاءة العاملين	الانحدار	(6، 364)	0.376	58.200	9.70	*31.29	0.000
	الخطأ			96.452	0.266		
الموضوعية	الانحدار	(6، 364)	0.335	49.893	8.32	*26.08	0.000
	الخطأ			99.195	0.273		

* ذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \leq$0.05)

يوضح الجدول رقم (17) صلاحية النموذج لاختبار فرضيات الدراسة، ونظراً لارتفاع قيمة (F) المحسوبة عن قيمتها الجدولية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) ودرجات حرية (7، 363)، حيث إن نظم المعلومات الإدارية تفسر (51.8%) من التباين في بعد (الرقابة الخارجية)، كما تُفسر أيضاً (50.2%) مـن التبـاين فـي بعد(الإيجابية)، وتُفسر أيضاً (41.4%) من التباين في بعد(الوضـوح)، وفـسرت أسباب تعقيد إجراءات العمل (37.6%) من التباين في بعد (كفاءة العاملين)، كمـا تُفسر أيضاً (33.5%) من التباين في بعد (الموضوعية)، وجميع ذلك يؤكـد دور وأثر نظم المعلومات الإدارية في تفسير الأبعاد التابعة للرقابة الخارجيـة. وبنـاء على ذلك نستطيع اختبار فرضيات الدراسة.

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ 0.05) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (الأجهزة والمعدات ، البرمجيات، قواعد البيانات، الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات) على الرقابة بأبعادها

(الإيجابية ، الوضوح، كفاءة العاملين، الموضوعية). من وجهة نظر العاملين في ديوان المراقبة العامة في المملكة العربية السعودية

جدول (18)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر نظم المعلومات الإدارية في الرقابة الخارجية في ديوان المراقبة العامة في المملكة العربية السعودية

نظم المعلومات الإدارية	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
الأجهزة والمعدات	0.097	0.022	0.184	*4.392	0.000
البرمجيات	0.059	0.019	0.140	*3.081	0.002
قواعد البيانات	0.054	0.019	0.121	*2.925	0.004
الإجراءات	0.052	0.020	0.118	*2.710	0.007
الموارد البشرية	0.094	0.020	0.201	*4.855	0.000
الاتصالات	0.141	0.023	0.262	*6.155	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \leq 0.01$)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (18)، ومن متابعة قيم اختبار(t) أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (الأجهزة والمعدات ، البرمجيات، قواعد البيانات، الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات) هي أكثر نظم المعلومات الإدارية تأثيراً في الرقابة الخارجية في ديوان المراقبة العامة في المملكة العربية السعودية، حيث بلغت قيم(t) المحسوبة (4.392، 3.081، 2.925، 2.7410، 4.855، 6.155) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

ومما سبق يقتضي ما يلي: رفض الفرضية الصفرية، والتي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم المعلومات الإدارية (الأجهزة والمعدات ، البرمجيات، قواعد البيانات، الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات) في الرقابة الخارجية .

جدول (19)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي " Stepwise Multiple Regression" للتنبؤ بالرقابة الخارجية من خلال نظم المعلومات الإدارية كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2 التراكمي	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t*
الاتصالات	0.287	*6.45	0.000
الموارد البشرية	0.387	*5.25	0.000
الأجهزة والمعدات	0.437	*4.60	0.000
البرمجيات	0.479	*3.70	0.000
قواعد البيانات	0.499	*3.22	0.000
الاتصالات	0.518	*2.89	0.004

* ذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \leq 0.05$)

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise Multiple Regression) لتحديد أهمية كلّ متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر نظم المعلومات الإدارية في الرقابة الخارجية، كما يتضح من الجدول (19) الذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن متغير الاتصالات قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (28.7%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثانياً متغير الاتصالات، حيث فسر مع متغير الموارد البشرية (38.7%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثالثاً متغير الأجهزة والمعدات، حيث فسر مع المتغيرات السابقة (43.7%) من التباين في المتغير التابع، ودخل رابعاً متغير البرمجيات حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (47.9%) من التباين في المتغير التابع، ودخل خامساً متغير قواعد البيانات حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (49.9%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير الاتصالات؛ حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (51.8%) من التباين في الرقابة الخارجية بوصفه متغيراً تابعاً.

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات،

قواعد البيانات، الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات) على الوضوح كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية.

جدول (20)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر نظم المعلومات الإدارية في الوضوح بوصفه بعداً من أبعاد الرقابة الخارجية

نظم المعلومات الإدارية	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمةt المحسوبة	مستوى دلالة t
الأجهزة والمعدات	0.065	0.027	0.100	**2.362	0.019
البرمجيات	0.108	0.023	0.198	*4.732	0.000
قواعد البيانات	0.060	0.021	0.121	*2.904	0.004
الإجراءات	0.161	0.025	0.234	*5.307	0.000
الموارد البشرية	0.061	0.024	0.107	**2.541	0.011
الاتصالات	0.151	0.028	0.231	*5.330	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \leq 0.01$)

** ذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (20)، ومن متابعة قيم اختبار(t) أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (البرمجيات، قواعد البيانات، الإجراءات، الاتصالات) هي أكثر نظم المعلومات الإدارية تأثيراً في الوضوح بوصفه بعداً من أبعاد الرقابة الخارجية في ديوان المراقبة العامة في المملكة العربية السعودية، حيث بلغت قيم(t) المحسوبة (4.732، 2.904، 5.307، 5.330) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

ويلاحظ كذلك أن المتغيرات المستقلة(الأجهزة والمعدات، الموارد البشرية) لها تأثير في الوضوح بوصفه بعداً من أبعاد الرقابة الخارجية ، حيث بلغت قيم معامل (Beta) (0.100، 0.097، 0.107) وقيم (t) المحسوبة لها (2.362، 2.541) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ومما سبق يقتضي ما يلي: رفض الفرضية الصفرية، والتي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم المعلومات الإدارية (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قواعد البيانات، الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات) في الوضوح بوصفه بعداً من أبعاد الرقابة الخارجية .

جدول (21)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي "Stepwise Multiple Regression" للتنبؤ بالوضوح من خلال نظم المعلومات الإدارية كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2 التراكمي	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t*
الاتصالات	0.273	*5.84	0.000
الإجراءات	0.384	*5.62	0.000
البرمجيات	0.445	*5.10	0.000
قواعد البيانات	0.471	*3.48	0.000
الموارد البشرية	0.491	*2.97	0.000
الأجهزة والمعدات	0.502	*2.74	0.006

* ذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \leq 0.05$)

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise Multiple Regression) لتحديد أهمية كلّ متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر نظم المعلومات الإدارية في الوضوح بوصفه بعداً من أبعاد الرقابة الخارجية، كما يتضح من الجدول (21) الذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن متغير الاتصالات قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (27.3%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثانياً متغير الإجراءات، حيث فسر مع متغير الاتصالات (38.4%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثالثاً متغير قواعد البيانات، حيث فسر مع المتغيرات السابقة (44.5%) من التباين في المتغير التابع، ودخل رابعاً متغير قواعد البيانات حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (47.1%) من التباين في المتغير التابع، ودخل خامساً متغير الموارد البشرية حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (49.1%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير الأجهزة والمعدات؛ حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (50.2%) من التباين في الوضوح بوصفه متغيراً تابعاً.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات،

قواعد البيانات، الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات) على الإيجابية كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية.

جدول (22)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر نظم المعلومات الإدارية في الإيجابية بوصفه بعداً من أبعاد الرقابة الخارجية

نظم المعلومات الإدارية	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
الأجهزة والمعدات	0.035	0.023	0.069	***1.519	0.130
البرمجيات	0.052	0.024	0.109	**2.170	0.031
قواعد البيانات	0.030	0.021	0.070	***1.546	0.123
الإجراءات	0.116	0.029	0189	*4.025	0.000
الموارد البشرية	0.126	0.024	0.236	*5.170	0.000
الاتصالات	0.159	0.028	0.264	*5.735	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \leq 0.01$)

** ذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \leq 0.05$)

*** غير دالة إحصائياً على مستوى($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (22)، ومن متابعة قيم اختبار(t) أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات)، هي أكثر نظم المعلومات الإدارية تأثيراً في الإيجابية بوصفه بعداً من أبعاد الرقابة الخارجية في ديوان المراقبة العامة في المملكة العربية السعودية، حيث بلغت قيم(t) المحسوبة (4.025، 5.170، 5.170) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

ويلاحظ كذلك أن المتغير المستقل(البرمجيات) له تأثير في الإيجابية كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية ، حيث بلغت قيمة معامل (Beta) (0.109) وقيمة (t) المحسوبة لها (2.170)، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ويلاحظ كذلك أن المتغيرات المستقلة (الأجهزة والمعدات، قواعد البيانات) ليس لها تأثير في الإيجابية كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية ، حيث بلغت قـيم (t) المحسوبة لها (1.519، 1.546) وهي أقل من قيمتها الجدولية البالغة(1.96) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). ومما سبق يقتضي ما يلي: رفض الفرضية الصفرية،

والتي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 α ≤) لنظم المعلومات الإدارية (البرمجيـات، الإجـراءات، المـوارد البـشرية، الاتصالات) في الإيجابية كبعد من أبعاد الرقابة الخارجيـة . وقبـول الفرضـية الصفرية فيما يتعلق بمتغيرات (الأجهزة والمعدات، قواعد البيانات) في الإيجابيـة كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية .

جدول (23)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي "Stepwise Multiple Regression" للتنبؤ بالإيجابية من خلال نظم المعلومات الإدارية كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2 التراكمي	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t*
الاتصالات	0.194	*6.534	0.000
الموارد البشرية	0.310	*5.879	0.000
الإجراءات	0.378	*3.402	0.000
البرمجيات	0.414	*2.89	0.009

* ذات دلالة إحصائية على مستوى(0.05≥ α)

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise Multiple Regression) لتحديد أهمية كلّ متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر نظم المعلومات الإدارية في الإيجابية كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية، كما يتضح من الجدول (23) الذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن متغير الاتصالات قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (19.4%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثانياً متغير الموارد البشرية، حيث فسر مع متغير الاتصالات (31%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثالثاً متغير الإجراءات، حيث فسر مع المتغيرات السابقة (37.8%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير البرمجيات؛ حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (41.4%) من التباين في الإيجابية بوصفه متغيراً تابعاً. في حين لم يظهر متغيرات (الأجهزة والمعدات، قواعد البيانات) في معادلة الانحدار على اعتبار أنها متغيرات غير دالة إحصائياً وضعيفة في تفسير التغير للمتغير التابع (الإيجابية كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية).

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05 ≥ α) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قواعد البيانات، الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات) على كفـاءة العاملين كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية.

جدول (24)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر نظم المعلومات الإدارية في كفاءة العاملين بوصفه بعداً من أبعاد الرقابة الخارجية

نظم المعلومات الإدارية	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمةt المحسوبة	مستوى دلالة t
الأجهزة والمعدات	0.032	0.021	0.070	***1.509	0.132
البرمجيات	0.065	0.026	0.110	**2.310	0.021
قواعد البيانات	0.043	0.024	0.086	***1.836	0.067
الإجراءات	0.071	0.025	0.171	*3.310	0.001
الموارد البشرية	0.107	0.025	0.204	*4.326	0.000
الاتصالات	0.147	0.029	0.244	*5.042	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى(0.01≥ α)

** ذات دلالة إحصائية على مستوى(0.05≥ α)

*** غير دالة إحصائياً على مستوى(0.05≥ α)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (24)، ومن متابعة قيم اختبار(t) أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات)، هي أكثر نظم المعلومات الإدارية تأثيراً في كفاءة العاملين بوصفه بعداً من أبعاد الرقابة الخارجية في ديوان المراقبة العامة في المملكة العربية السعودية، حيث بلغت قيم(t) المحسوبة (3.310، 4.326، 5.042) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة (0.01≥ α).

ويلاحظ كذلك أن المتغير المستقل (البرمجيات) له تأثير في كفاءة العاملين كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية ، حيث بلغت قيمة معامل (Beta) (0.110) وقيمة (t) المحسوبة لها (2.310)، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة (0.05≥ α).

ويلاحظ كذلك أن المتغيرات المستقلة (الأجهزة والمعدات، قواعد البيانات) ليس لها تأثير في كفاءة العاملين كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية ، حيث بلغت قيم

(t) المحسوبة لها (1.836، 1.509) وهي أقل من قيمتها الجدولية البالغة(1.96) عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05). ومما سبق يقتضي ما يلي: رفض الفرضية الصفرية، والتي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≥ 0.05) لنظم المعلومات الإدارية (البرمجيات، الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات) في كفاءة العاملين كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية . وقبول الفرضية الصفرية فيما يتعلق بمتغيرات (الأجهزة والمعدات، قواعد البيانات) في كفاءة العاملين كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية .

جدول (25)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي " Stepwise Multiple Regression" للتنبؤ بكفاءة العاملين من خلال نظم المعلومات الإدارية كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2 التراكمي	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t*
الاتصالات	0.299	5.313*	0.000
الموارد البشرية	0.342	4.142*	0.000
الإجراءات	0.356	5.008*	0.000
البرمجيات	0.361	2.602*	0.010

* ذات دلالة إحصائية على مستوى0.05≥ α)

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise Multiple Regression) لتحديد أهمية كلّ متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر نظم المعلومات الإدارية في كفاءة العاملين كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية ، كما يتضح من الجدول (25) الذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن متغير الاتصالات قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (29.9%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثانياً متغير الموارد البشرية، حيث فسر مع متغير الاتصالات (34.2%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثالثاً متغير الإجراءات، حيث فسر مع المتغيرات السابقة (35.6%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير البرمجيات؛ حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (36.1%) من التباين في كفاءة العاملين بوصفه متغيراً تابعاً. في حين لم يظهر متغيرات (الأجهزة والمعدات، قواعد

البيانات) في معادلة الانحدار على اعتبار أنها متغيرات غير دالة إحصائياً وضعيفة في تفسير التغير للمتغير التابع (كفاءة العاملين كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية).

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05 ≥ α) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قواعد البيانات، الإجـراءات، المـوارد البـشرية، الاتـصالات) علـى الموضوعية كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية.

جدول (26)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر نظم المعلومات الإدارية في الموضوعية بوصفه بعداً من أبعاد الرقابة الخارجية

نظم المعلومات الإدارية	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمةt المحسوبة	مستوى دلالة t
الأجهزة والمعدات	0.029	0.022	0.066	***1.368	0.172
البرمجيات	0.053	0.025	0.116	**2.166	0.031
قواعد البيانات	0.030	0.024	0.060	***1.246	0.214
الإجراءات	0.101	0.029	0.173	*3.514	0.000
الموارد البشرية	0.083	0.025	0.162	*3.335	0.001
الاتصالات	0.151	0.030	0.255	*5.092	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى(0.01≥ α)

** ذات دلالة إحصائية على مستوى(0.05≥ α)

*** غير دالة إحصائياً على مستوى(0.05≥ α)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (26)، ومن متابعة قيم اختبار(t) أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات)، هي أكثر نظم المعلومات الإدارية تأثيراً في الموضوعية بوصفه بعداً من أبعاد الرقابة الخارجية في ديوان المراقبة العامة في المملكة العربية السعودية، حيث بلغت قيم(t) المحسوبة (3.514، 3.335، 5.092) على التوالي، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة (0.01≥ α).

ويلاحظ كذلك أن المتغير المستقل (البرمجيات) له تأثير في الموضوعية كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية ، حيث بلغت قيمة معامل (Beta) (0.116) وقيمة (t)

المحسوبة لها (2.166)، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ويلاحظ كذلك أن المتغيرات المستقلة (الأجهزة والمعدات، قواعد البيانات) ليس لها تأثير في الجمهور كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة لها (1.368، 1.246) وهي أقل من قيمتها الجدولية البالغة(1.96) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). ومما سبق يقتضي ما يلي: رفض الفرضية الصفرية، والتي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α 0.05 $\leq$) لنظم المعلومات الإدارية (البرمجيات، الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات) في الموضوعية كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية. وقبول الفرضية الصفرية فيما يتعلق بمتغيرات (الأجهزة والمعدات، قواعد البيانات) في الموضوعية كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية .

جدول (27)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي "Stepwise Multiple Regression" للتنبؤ بالموضوعية من خلال نظم المعلومات الإدارية كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2 التراكمي	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t*
الاتصالات	0.204	*5.653	0.000
الإجراءات	0.265	*4.162	0.000
الموارد البشرية	0.300	*4.075	0.000
البرمجيات	0.318	*3.241	0.001

* ذات دلالة إحصائية على مستوى($\alpha \leq 0.05$)

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise Multiple Regression) لتحديد أهمية كلّ متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر نظم المعلومات الإدارية في الموضوعية كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية ، كما يتضح من الجدول (27) الذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن متغير الاتصالات قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (20.4%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثانياً متغير الإجراءات، حيث فسر مع متغير الاتصالات (26.5%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثالثاً متغير الموارد البشرية، حيث فسر مع المتغيرات السابقة

(30%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير البرمجيات؛ حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (31.8%) من التباين في الموضوعية بوصفه متغيراً تابعاً. في حين لم يظهر متغيرات (الأجهزة والمعدات، قواعد البيانات) في معادلة الانحدار على اعتبار أنها متغيرات غير دالة إحصائياً وضعيفة في تفسير التغير للمتغير التابع (الموضوعية كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية).

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذوات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$) لتصورات المبحوثين نحو تطبيق نظم المعلومات الإدارية بأبعادها تعزى للمتغيرات الديموغرافية(العمر، والمؤهل التعليمي، والخبرة، الحالة الاجتماعية، والمستوى الوظيفي)

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) تصورات أفراد العينة لتطبيق نظم المعلومات الإدارية بأبعادها تعزى للمتغيـرات الشخصية والوظيفية (العمر، والمؤهل العلمي، والخبـرة، والمـسمى الـوظيفي) وتطبيق اختبار شيفه (Scheffe Test) لاستخراج المقارنات البعدية في حالة وجود الفروق، وتم أيضاً استخدام اختبار ت (T.test) لتصورات المبحوثين نحو (تطبيق نظم المعلومات الإدارية بأبعادها) تبعاً للحالة الاجتماعية:

الجدول (28)

تحليل التباين الأحادي لتصورات المبحوثين لتطبيق نظم المعلومات الإدارية بأبعادها تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية (العمر، والمؤهل العلمي، والخبرة، والمسمى الوظيفي)

المتغير الشخصي	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة(ف)	مستوى الدلالة
المستوى الوظيفي	بين المجموعات داخل المجموعات	(3، 367)	81.309 105.085	27.03 0.286	*18.72	0.000
الخبرة	بين المجموعات داخل المجموعات	(3، 367)	4.303 182.091	1.434 0.496	**3.458	0.016
المؤهل العلمي	بين المجموعات داخل المجموعات	(3، 367)	36.953 149.441	12.318 0.407	*36.184	0.000
العمر	بين المجموعات داخل المجموعات	(3، 367)	8.344 178.050	2.781 0.485	*5.131	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)

** ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

أولاً: الفروقات في تصورات المبحوثين لتطبيق نظـم المعلومـات الإداريـة بأبعادها تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي:

أشارت النتائج التي يعرضها الجدول (28) للفروقات في أسباب المؤدية إلـى نظم المعلومات الإدارية تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي، أنه توجـد فـروق ذات دلاله إحصائية لمتغير المستوى الوظيفي في تطبيق نظم المعلومات الإدارية، حيث وجدت أن (F=18.72) ومستوى الدلالة (α =0.000)وهذه النتيجة معنوية عنـد مستوى دلالة (α ≤ 0.05)، ما يقتضي رفض الفرضية فيما يتعلق بهـذا المتغيـر، ويعزز ذلك نتائج اختبار شيفه (Scheffe Test) للمقارنات البعديـة، حيـث يبـين الجدول (29) أن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين ذوي المـستوى الـوظيفي (مدير إدارة)، والمستوى الوظيفي (موظف) ولـصالح ذوي المـستوى الـوظيفي (مدير إدارة)، وأن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين ذوي المستوى الـوظيفي (موظف)، والمستوى الوظيفي (نائـب مـدير إدارة)، ولـصالح ذوي المـستوى الوظيفي (نائب مدير إدارة). وأن هنالك فروقاً ذات دلالـة إحـصائية بـين ذوي المستوى الوظيفي (رئيس قسم)، والمستوى الوظيفي (مدير إدارة)، ولصالح ذوي المستوى الوظيفي (مدير إدارة). وأن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية بـين ذوي المستوى الوظيفي (رئيس قسم)، والمستوى الوظيفي (نائب مدير إدارة)، ولصالح ذوي المستوى الوظيفي (نائب مدير إدارة).

الجدول رقم (29)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لتطبيق نظم المعلومات الإدارية بأبعادها حسب متغير المستوى الوظيفي

فئات المستوى الوظيفي	المتوسط الحسابي	مدير إدارة	نائب مدير إدارة	رئيس قسم	موظف
مدير إدارة	3.57				
نائب مدير إدارة	3.51				
رئيس قسم	3.24	*0.43	*0.37		
موظف	3.14	*0.33	*0.27		

* ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة ((α ≤ 0.05)

ثانياً: الفروقات في تصورات المبحوثين لتطبيق نظـم المعلومـات الإداريـة

بأبعادها تبعاً لمتغير الخبرة:

أشارت النتائج التي يعرضها الجدول (28) للفروقات في تطبيق نظام المعلومات الإدارية تبعاً لمتغير الخبرة، أنه توجد فروق ذات دلاله إحصائية لمتغير الخبرة في تطبيق نظام المعلومات الإدارية حيث وجدت أن (F=3.458) ومستوى الدلالة(α =0.016) وهذه النتيجة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ما يقتضي رفض الفرضية فيما يتعلق بهذا المتغير، ويعزز ذلك نتائج اختبار شيفه (Scheffe Test) للمقارنات البعدية، حيث يبين الجدول (30) أن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين ذوي سنوات الخبرة (16 سنة فأكثر)، وفئة الخبرة (5 سنوات فأقل)، ولصالح ذوي سنوات الخبرة (16 سنة فأكثر)، وأن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين ذوي سنوات الخبرة (16 سنة فأكثر)، وفئة الخبرة (6-10 سنوات)، ولصالح ذوي سنوات الخبرة (16 سنة فأكثر). وما يفسر تلك النتيجة أن خبرات العاملين الطويلة تولد لديهم معارف بسياسات وأهداف المنظمة التي يعملون بها ويصبحون أكثر دراية بحيثيات العمل مما يسهم في تطابق أهدافهم وقيميهم مع أهداف وقيم المنظمة فترتبط مشاعرهم وأحاسيسهم بالعمل خلال مدتهم الطويلة فيحسن من مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات لديهم.

الجدول رقم (30)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لتطبيق نظام المعلومات الإدارية بأبعادها حسب متغير الخبرة

فئات الخبرة	المتوسط الحسابي	5سنوات فأقل	6-10 سنوات	11-15 سنة	16 سنة فأكثر
5سنوات فأقل	3.28				*0.25
6-10 سنوات	3.29				*0.24
11-15 سنة	3.34				
16 سنة فأكثر	3.53				

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

ثالثاً: الفروقات في تصورات المبحوثين لتطبيق نظام المعلومات الإدارية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي:

أشارت النتائج التي يعرضها الجـدول (28) للفروقـات فـي تطبيـق نظـام

المعلومات الإدارية بأبعادها تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، أنه توجد فروق ذات دلاله إحصائية لمتغير المؤهل العلمي في تطبيق نظم المعلومات الإدارية، حيث وجدت أن (F=36.148) ومستوى الدلالة (α =0.000) وهذه النتيجة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، ما يقتضي رفض الفرضية فيما يتعلق بهذا المتغير، ويعزز ذلك نتائج اختبار شيفه (Scheffe Test) للمقارنات البعدية حيث يبين الجدول (31) أن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين ذوي المؤهل العلمي (الثانوية العامة فما دون)، والمؤهل (دراسات عليا)، ولصالح ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا). ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس)، والمؤهل (الثانوية العامة فما دون)، ولصالح ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس). وأن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا)، والمؤهل (دبلوم متوسط)، ولصالح ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا). ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس) والمؤهل (دبلوم متوسط) ولصالح ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس). وما يفسر تلك النتائج أنه كلما زاد مؤهل الفرد العلمي كلما زادت قدراته على تقييم العناصر الايجابية في العمل ويرتقي مركزه الوظيفي ويكون على درجة عالية من المسؤولية والإخلاص وحسن سير العمل ، هذا فضلاً عن أن العاملين من ذوي المؤهلات العلمية العالية عادةً ما يكونوا قادرين على اختيار المنظمة التي يعتقد أنها تلبي رغباتهم وتطلعاتهم.

الجدول رقم (31)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لتطبيق نظم المعلومات الإدارية بأبعادها حسب متغير المؤهل العلمي

فئات المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الثانوية العامة فما دون	دبلوم متوسط	بكالوريوس	دراسات عليا
الثانوية العامة فما دون	3.01			*0.53	*0.70
دبلوم متوسط	3.18			*0.36	*0.53
بكالوريوس	3.54				
دراسات عليا	3.71				

* ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

رابعاً: الفروقات في تصورات المبحوثين لتطبيق نظام المعلومات الإدارية تبعاً لمتغير العمر:

أشارت النتائج التي يعرضها الجـدول (28) للفروقـات فـي تطبيـق نظـم المعلومات الإدارية تبعاً لمتغير العمر، أنه توجد فروق ذات دلاله إحصائية لمتغير العمر في تطبيق نظام المعلومات الإدارية حيث وجدت أن (F=5.131) ومستوى الدلالة (α=0.000) وهذه النتيجة معنوية عند مـستوى دلالـة ($\alpha \leq 0.01$) ، مـا يقتضي رفض الفرضية فيما يتعلق بهذا المتغير، ويعزز ذلك نتائج اختبار شـيفه (Scheffe Test) للمقارنات البعدية حيث يبين الجدول (32) أن هنالك فروقـاً ذات دلالة إحصائية بين ذوي الأعمار (51 سنة فأكثر)، والفئة العمرية (30 سنة فأقل)، ولصالح ذوي الأعمار (51 سنة فأكثر)، وأن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين ذوي الأعمار (51 سنة فأكثر) والفئة العمرية (3140 سنة) ولصالح ذوي الأعمار (51 سنة فأكثر)، وأن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية بـين ذوي الأعمـار (51 سنة فأكثر)، والفئة العمرية (4150 سنة)، ولـصالح ذوي الأعمـار (51 سـنة فأكثر). وما يفسر تلك النتيجة أن خبرات العاملين الطويلة تولد لـديهم معـارف بسياسات وأهداف المنظمة التي يعملون بها ويصبحون أكثر دراية بحيثيات العمل مما يسهم في تحسين استخدام تكنولوجيا المعلومات.

الجدول رقم (32)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لتطبيق نظم المعلومات الإدارية بأبعادها تبعاً لمتغير العمر

فئات العمر	المتوسط الحسابي	30 سنة فأقل	31 40 سنة	41 50 سنة	51 سنة فأكثر
30 سنة فأقل	3.05				*0.53
31 40 سنة	3.23				*0.35
41 50 سنة	3.24				*0.34
51 سنة فأكثر	3.58				

* ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

خامساً: الفروقات في تصورات المبحوثين لتطبيق نظـم المعلومـات الإداريـة بأبعادها تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية:

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول (33) إلى أنه لا يوجد فروقـات ذات دلالة إحصائية لتصورات المبحوثين نحو (تطبيق نظم المعلومات الإدارية) تعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية)، وذلك بسبب انخفاض قيم (t) المحسوبة عـن قيمتهـا الجدولية، وبلغت قيمة (t) المحسوبة (0.770) ومـستوى الدلالـة (α =0.443)، وهذه النتيجة غير معنوية عند مستوى دلالـة ($\alpha \leq 0.05$)، مـا يقتـضي قبـول الفرضية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية فـي تـصورات المبحوثين نحو (تطبيق نظـم المعلومـات الإداريـة) تعـزى لمتغيـر (الحالـة الاجتماعية).

الجدول (33)

نتائج تحليل اختبار(t) لتصورات المبحوثين على تطبيق نظم المعلومات الإدارية بأبعادها تبعاً لمتغير(الحالة الاجتماعية).

الحالة الاجتماعية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة(t)	مستوى الدلالة
أعزب	72	3.32	0.61	*0.770	0.443
متزوج	269	3.38	0.65		

* غير دالة إحصائياً على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq$ 0.05) لتصورات المبحوثين للرقابة الخارجية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، والمؤهل التعليمي، والخبرة، الحالة الاجتماعية، والمستوى الوظيفي).

الجدول رقم(34)

تحليل التباين في تصورات المبحوثين نحو الرقابة الخارجية تعزى للمتغيرات الديموغرافية

المتغير المستقل	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة(F)	مستوى الدلالة
المستوى الوظيفي	بين المجموعات داخل المجموعات	(3، 367)	2.482 379.498	0.827 1.034	**1.205	0.307
الخبرة	بين المجموعات داخل المجموعات	(3، 367)	19.197 362.782	6.399 0.989	*13.02	0.000
المؤهل العلمي	بين المجموعات داخل المجموعات	(3، 367)	8.567 373.413	2.856 1.017	*5.64	0.001
العمر	بين المجموعات داخل المجموعات	(3، 367)	5.094 376.885	1.698 1.026	*3.33	0.019

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

** غير دالة إحصائياً على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

أولاً: الفروق في تصّورات المبحوثين نحو الرقابة الخارجية تبعـاً لمتغيـر "المستوى الوظيفي":

أشارت النتائج في الجدول رقم(34) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية لمتغير (المستوى الوظيفي) في تصورات المبحوثين نحو الرقابة الخارجية ، حيث وجدت أن قيمة ($F=1.205$) ومستوى الدلالة ($\alpha=0.307$) وهذه النتيجة غير معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha =0.05$)، ما يقتضي قبول الفرضية فيما يتعلق بهذا المتغير. ورفض الفرضية البديلة التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات المبحوثين نحو الرقابة الخارجية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

ثانياً: الفروق في تصّورات المبحوثين نحو الرقابة الخارجية تبعـاً لمتغيـر "الخبرة":

أشارت النتائج في الجدول رقم (34) إلى أنه توجد فروق ذات دلاله إحصائية لمتغير (الخبرة) في تصورات المبحوثين نحو الرقابة الخارجية ، حيث وجدت أن قيمة ($F=13.02$) ومستوى الدلالة ($\alpha=0.000$) وهذه النتيجة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha =0.05$)، ما يقتضي رفض الفرضية فيما يتعلق بهذا المتغير. وقبول

الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات المبحوثين نحو الرقابة الخارجية تعزى لمتغير الخبرة.

ويعزز ذلك نتائج اختبار شيفه للمقارنات البعدية، حيث يبين الجدول (35) أن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات المبحوثين ذوي سنوات الخبرة (16 سنة فأكثر) ومتوسط الفئة الأولى (5سنوات فأقل)؛ حيث بلغ متوسط الفئة الرابعة (16 سنة فأكثر) (3.93)، أما متوسط الفئة الأولى (5سنوات فأقل) فقد بلغ (3.50) لصالح المبحوثين ذوي سنوات الخبرة (16 سنة فأكثر). وأن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات المبحوثين ذوي سنوات الخبرة (16 سنة فأكثر)، ومتوسط الفئة الثانية (610سنوات)؛ حيث بلغ متوسط الفئة الرابعة (16 سنة فأكثر) (3.93)، أما متوسط الفئة الثانية (610سنوات)؛ فقد بلغ(3.56)، ولصالح المبحوثين ذوي سنوات الخبرة (16 سنة فأكثر). وأن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات المبحوثين ذوي سنوات الخبرة (16 سنة فأكثر) ومتوسط الفئة الثالثة (1115 سنة)، حيث بلغ متوسط الفئة الرابعة (16 سنة فأكثر) (3.93)، أما متوسط الفئة الثالثة(1115 سنة)، فقد بلغ (3.63)، ولصالح المبحوثين ذوي سنوات الخبرة (16 سنة فأكثر). وما يفسر هذه النتيجة أنه كلما زادت خبرة الموظف أصبح أكثر دراية وإدراكاً لتفاصيل العمل حيث تكون مشاركته لتوظيف مؤشرات الرقابة الخارجية عالية ومؤثرة نسبياً.

الجدول رقم (35)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لتصورات المبحوثين نحو الرقابة الخارجية حسب متغير سنوات الخبرة

فئات سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	5سنوات فأقل	610 سنوات	1115 سنة	16 سنة فأكثر
5سنوات فأقل	3.50				*0.43
610 سنوات	3.56				*0.37
1115 سنة	3.63				*0.30
16 سنة فأكثر	3.93				

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

ثالثاً: الفروق في تصّورات المبحوثين نحو الرقابة الخارجية تبعـاً لمتغيـر

"المؤهل التعليمي":

أشارت النتائج في الجدول رقم (34) إلى أنه توجد فروق ذات دلاله إحصائية لمتغير (المؤهل العلمي) في تصورات المبحوثين نحو الرقابة الخارجية حيث وجدت أن قيمة (F=5.64) ومستوى الدلالة (α =0.001) وهذه النتيجة معنوية عند مستوى دلالة (α =0.05)، ما يقتضي رفض الفرضية فيما يتعلق بهذا المتغير. وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات المبحوثين نحو الرقابة الخارجية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ويعزز ذلك نتائج اختبار شيفه للمقارنات البعدية، حيث يبين الجدول (36) أن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات المبحوثين ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) ومتوسط الفئة الأولى (الثانوية العامة فما دون)، حيث بلغ متوسط الفئة الرابعة (دراسات عليا) (3.91)، أما متوسط الفئة الأولى (الثانوية العامة فما دون)، فقد بلغ (3.56) ولصالح المبحوثين ذوي المؤهل العلمي دراسات عليا. وأن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات المبحوثين ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا)، ومتوسط الفئة الثانية (دبلوم متوسط)؛ حيث بلغ متوسط الفئة الرابعة (دراسات عليا) (3.61)، أما متوسط الفئة الثانية (دبلوم متوسط) فقد بلغ (3.91) ولصالح المبحوثين ذوي المؤهل العلمي دراسات عليا. ويفسر تلك النتيجة أنه كلما زاد مؤهل الموظف تزاد تبعاً لذلك خبراته ويصبح أكثر علماً ودارية بحيثيات العمل ويكون أكثر عطاءً له.

الجدول رقم (36)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لتصورات المبحوثين نحو الرقابة الخارجية حسب متغير المؤهل العلمي

فئات المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الثانوية العامة فما دون	دبلوم متوسط	بكالوريوس	دراسات عليا
الثانوية العامة فما دون	3.56				*0.35
دبلوم متوسط	3.61				*0.30
بكالوريوس	3.70				
دراسات عليا	3.91				

* ذات دلالة إحصائية على مستوى (α ≤ 0.05)

رابعاً: الفروق في تصّورات المبحوثين نحو الرقابة الخارجية تبعـاً لمتغيـر "العمر":

أشارت النتائج في الجدول رقم (34) إلى أنه توجد فروق ذات دلاله إحصائية لمتغير (العمر) في تصورات المبحوثين نحو الرقابة الخارجية ؛ حيث وجدت أن قيمة (F=3.33) ومستوى الدلالة (α=0.019) وهذه النتيجة معنوية عند مستوى دلالة (α =0.05)، ما يقتضي رفض الفرضية فيما يتعلق بهذا المتغير. وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات المبحوثين نحو الرقابة الخارجية تعزى لمتغير العمر.

ويعزز ذلك نتائج اختبار شفيه للمقارنات البعدية، حيث يبين الجدول (37) أن هنالك مصادر فروق بين متوسطات إجابات المبحوثين ذوي الأعمـار (30 سـنة فأقل)، ومتوسط الفئة الرابعة (51 سنة فأكثر)؛ حيث بلغ متوسـط الفئـة الأولـى (30 سنة فأقل) (3.57)، أما متوسط الفئة الرابعة (51 سنة فـأكثر)، فقـد بلـغ (3.80) ولصالح العاملين ذوي الأعمار (51 سنة فأكثر). وما يفسر تلك النتيجة أنه كلما زاد عمر الفرد يصبح أكثر علماً بحيثيات العمل، فتزاد ثقته واعتماده علـى نفـسه ويزداد توظيفه لمؤشرات الرقابة الخارجية.

الجدول رقم (37)

نتائج تحليل اختبار شيفه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لتصورات المبحوثين نحو الوظيفي تبعاً لمتغير العمر

فئات العمر	المتوسط الحسابي	30 سنة فأقل	3140 سنة	4150 سنة	51 سنة فأكثر
30 سنة فأقل	3.57				*0.23
3140 سنة	3.59				
4150 سنة	3.64				
51 سنة فأكثر	3.80				

* ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

خامساً: الفروق في تصّورات المبحوثين نحو الرقابة الخارجية تبعـاً "للحالـة الاجتماعية":

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (38) إلى أنه لا توجـد فروقـات

ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين نحو الرقابة الخارجية تبعـاً الحالـة الاجتماعية وذلك بسبب انخفاض قيم (t) المحسوبة عن قيمتها الجدوليـة، وبلغـت قيمة (t=0.183) ومستوى الدلالة (α =0.856) وهذه النتيجة غير معنويـة عنـد مستوى دلالة(α =0.05)، ما يقتضي قبول الفرضية التي تنص على أنه لا توجـد فروق ذات دلاله إحصائية في تصورات المبحوثين نحو الرقابة الخارجيـة تبعـاً للحالة الاجتماعية.

الجدول رقم (38)

نتائج تحليل اختبار(t) لتصورات المبحوثين نحو الرقابة الخارجية تبعاً للحالة الاجتماعية.

المتغير	الحالة الاجتماعية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة(t)	مستوى الدلالة
الحالة الاجتماعية	متزوج أعزب	3.64 3.65	0.74 0.60	*0.183	0.856

غير دالة إحصائياً على مستوى($\alpha \leq 0.05$)

4. 3 مناقشة النتائج:

1. دلت النتائج أن المتوسط العام لتصورات العـاملين لأبعـاد اسـتخدام نظـم المعلومات في ديوان المراقبة العامة بمدينة الرياض جاء بدرجة متوسطة، وقد احتلّ بعد (الاتصالات) المرتبـة الأولـى، فـي حـين جـاء بعـد (الإجراءات) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد. وتفسر هذه النتيجة على أن الاستخدام الأمثل لنظم المعلومات الإدارية يـؤدي إلـى تحـسين الرقابة والأشراف عند العاملين، حيث أن استخدام نظام المعلومات الإدارية يؤدي إلى تقليل الأعمال الصعبة والتخفيض من الجهد المبذول فـي أداء العمل، والحصول على المعلومات أينما يـتم احتياجهـا، والقـدرة علـى الوصول إلى المعلومات القيمة التي تساعد في صنع القرارات، وتقليل زمن التنقيب عن المعلومات، والقدرة على إعادة استخدام المعلومـات، وقـدرة الفرد على إنجاز عمل معقد، والقدرة على تحليل المعلومات، والقدرة على مداخلة عمليات متعددة في عملية واحدة، وعمل عدد كبيـر مـن الأفـراد العاملين معاً بينما يكون لهم حضور في مواقع مختلفة، وتقليـل خطـوات

تنفيذ العمليات، وزيادة درجة التعاون بين فرق العمل. وأن تكامل هذه النظام يهدف إلى فهم أعمق وتفسير أدق للمعلومات الإدارية، حيث تضمن التكامل وتزيل التناقض بين المعلومات التي يحصل عليها متخذ القرار من المصادر الخارجية وتلك التي يحصل عليها من المصادر الداخلية، وأنها تزود المنظمة بالأساليب التي تُمكّنها من رسم الخطط اللازمة لتحقيق الأهداف الرئيسية والثانوية عن طريق استخدام الموارد البشرية والمعلومات. كما تفسر هذه النتيجة على أن توافر نظم نظام المعلومات الإدارية لدى العاملين في ديوان المراقبة العامة سوف يحسن من مستوى الرقابة، ويساعد استخدام نظام المعلومات الحديثة تسهيل الإجراءات الإدارية، ويزيد الكفاءة لدى العاملين فيها، ويحسن المخرجات، ويوفر الوقت، والمال. وذلك من خلال توفر التجهيزات والمعدات اللازمة لتطبيق هذا المفهوم، وتوفر أخصائيين، والبنية المعلوماتية اللازمة، وتوفر المعدات والتجهيزات اللازمة من موارد بشرية مؤهلة، وخطط إستراتيجية واضحة، وقاعدة بيانات واسعة ومهيأة يسهم في تحسين الأداء التنظيمي. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة(الظفيري، 2010) ودراسة (اليوسف، 2010) ودراسة(البحيصي، 2006) ودراسة(السعدي، 2010) وتتفق كذلك مع دراسة(رايس، 2009).

2. دلت النتائج أن المتوسط العام لتصورات العاملين لأبعاد الرقابة الخارجية في ديوان المراقبة العامة بمدينة الرياض جاء بدرجة مرتفعة، وقد احتلّ بعد (الموضوعية) المرتبة الأولى، في حين جاء بعد (كفاءة العاملين) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد. وتفسر هذه النتيجة على أن إلى الرقابة الخارجية تعمل على اكتشاف الأخطاء ومعرفة أسبابها واتخاذ الاحتياطات اللازمة لتجنب حدوثها مستقبلاً بالإضافة إلى اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة، حتى تكون الرقابة أداة لتحسين أداء العمل وليس لتصيد الأخطاء بالإضافة الوضوح النظام الرقابي ومرونته. كما تفسر هذه النتيجة على أن الإدارة الواعية هي التي تستطيع اختيار معايير الرقابة

وتحديد نوعها ونقاط المراقبة وتكرار هذه الرقابة وجميع جوانبها حسب نوع النشاط الذي تقوم به وتفرضه عليها بيئتها وظروفها المحيطة بما يتلاءم مع خططها وتنظيمها وينشط أفرادها ويجعل أجزاءها تسير بشكل منسجم ومتناسق نحو أهداف المؤسسة. كما أن تفعيل دور الهيئات الرقابية ومنحها السلطات والصلاحيات الكافية لإنجاز مهامها وأنشطتها لضمان التزام المستويات الإدارية المختلفة بأخلاقيات العمل الرقابي. والتقت مع دراسة (العسيري، 2005) ودراسة (الزعبي، 2009) ودراسة (الفرا، وشاهين، 2009) ودراسة (القضاة، 2008).

3. أشارت النتائج إن نظم المعلومات الإدارية تفسر (51.8%) من التباين في بعد (الرقابة الخارجية)، كما تُفسر أيضاً (50.2%) من التباين في بعد(الإيجابية)، وتُفسر أيضاً (41.4%) من التباين في بعد(الوضوح)، وفسرت أسباب تعقيد إجراءات العمل (37.6%) من التباين في بعد (كفاءة العاملين)، كما تُفسر أيضاً (33.5%) من التباين في بعد (الموضوعية)، وجميع ذلك يؤكد دور وأثر نظم المعلومات الإدارية في تفسير الأبعاد التابعة للرقابة الخارجية. ومما يفسر هذه النتيجة أن توافر أبعاد نظم المعلومات الإدارية تعد أحدى المؤثرات المحفزة على تحسين مستوى الرقابة الخارجية، وهي نتيجة تؤكد الاتجاه الايجابي للعاملين نحو أعمال الرقابة الخارجية وذلك عائد لقناعتهم بأنها تهدف وترمي إلى تحسين وتطوير أعمال المنظمة بما يتفق والأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها.

4. دلت النتائج أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (الأجهزة والمعدات ، البرمجيات، قواعد البيانات، الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات) هي أكثر نظم المعلومات الإدارية تأثيراً في الرقابة الخارجية في ديوان المراقبة العامة في المملكة العربية السعودية، وإن متغير الاتصالات قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (28.7%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثانياً متغير الاتصالات، حيث فسر مع متغير الموارد البشرية (38.7%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثالثاً متغير الأجهزة

والمعدات، حيث فسر مع المتغيرات السابقة (43.7%) من التباين في المتغير التابع، ودخل رابعاً متغير البرمجيات حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (47.9%) من التباين في المتغير التابع، ودخل خامساً متغير قواعد البيانات حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (49.9%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير الاتصالات؛ حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (51.8%) من التباين في الرقابة الخارجية بوصفه متغيراً تابعاً. وتفسر هذه النتيجة على أن استخدام نظم المعلومات الإدارية يسهم في دعم وتعزيز الثقافة المشجعة على تحسين مستوى الرقابة من خلال ما يقوم القائد بدور المدرب والمرشد عن طريق تقديم الحوافز المناسبة وبرامج التدريب والتطوير والتسامح وتفادي توجيه اللوم، ووجود مستوى عال من التكامل بين الوظائف المختلفة والأقسام المختلفة، والتركيز القوي على السلطة التي تستند إلى الكفاءة والخبرة لا على المستوى الوظيفي أو السلطة التي يمنحها المنصب. إن السائد لدى معظم المبحوثين، والمؤثر على اتجاهاتهم هو انعكاس لمدى ما لهذه الأجهزة الرقابية من أهمية في نظرهم، وان مجرد إبداء رأي مغاير أو التعرض لها يقع ضمن المحضور، خاصة من ناحية مرجعيتها التي دائما ما ترتبط بالجهات العليا في الدولة، أيضا لما ترتب عن التراكمات السلبية للمفهوم الخاطئ في نظر البعض، بعدم الإدلاء بما يخالف التوجه الرسمي واعتبار ذلك في كل الأحوال لا يتماشئ مع الولاء الوظيفي، وهذا يشكل قصور في عدم الإفصاح، والإيضاح لمن تقع عليهم تبعات الرقابة الخارجية بأنها وسيلة وليست غاية لتتكون بالتالي اتجاهات حقيقية من منطلق واقعي وليست تابعه لهيبه وشكليات مفروضة.

5. دلت النتائج أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (البرمجيات، قواعد البيانات، الإجراءات، الاتصالات) هي أكثر نظم المعلومات الإدارية تأثيراً في الوضوح بوصفه بعداً من أبعاد الرقابة الخارجية في ديوان المراقبة العامة في المملكة العربية السعودية، وإن متغير الاتصالات قد احتل

المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (27.3%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثانياً متغير الإجراءات، حيث فسر مع متغير الاتصالات (38.4%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثالثاً متغير قواعد البيانات، حيث فسر مع المتغيرات السابقة (44.5%) من التباين في المتغير التابع، ودخل رابعاً متغير قواعد البيانات حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (47.1%) من التباين في المتغير التابع، ودخل خامساً متغير الموارد البشرية حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (49.1%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير الأجهزة والمعدات؛ حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (50.2%) من التباين في الوضوح بوصفه متغيراً تابعاً. يفسر ذلك أن استخدام نظم المعلومات الإدارية غالباً ما يسهم في توزيع الأعمال وتحديد مهام الأفراد والمجموعات لتحقيق أهداف الديوان. وتحديد المستويات الإدارية ونطاق الإشراف وتحديد عمليات تنسيق المهام مع بعضها وتحقيق الترابط بينها لجعل المؤسسة تعمل كوحدة واحدة، وتحديد قنوات الاتصال وانسياب المعلومات وحركتها في الديوان.

6. دلت النتائج أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات)، هي أكثر نظم المعلومات الإدارية تأثيراً في الإيجابية بوصفه بعداً من أبعاد الرقابة الخارجية في ديوان المراقبة العامة في المملكة العربية السعودية، وإن متغير الاتصالات قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (19.4%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثانياً متغير الموارد البشرية، حيث فسر مع متغير الاتصالات (31%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثالثاً متغير الإجراءات، حيث فسر مع المتغيرات السابقة (37.8%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير البرمجيات؛ حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (39.6%) من التباين في الإيجابية بوصفه متغيراً تابعاً. في حين لم يظهر متغيرات (الأجهزة والمعدات، قواعد البيانات) في معادلة الانحدار على اعتبار أنها متغيرات غير دالة إحصائياً وضعيفة في تفسير التغير للمتغير التابع

(الإيجابية كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية).

7. دلت النتائج أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات)، هي أكثر نظم المعلومات الإدارية تأثيراً في كفاءة العاملين بوصفه بعداً من أبعاد الرقابة الخارجية في ديوان المراقبة العامة في المملكة العربية السعودية، وإن متغير الاتصالات قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (29.9%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثانياً متغير الموارد البشرية، حيث فسر مع متغير الاتصالات (34.2%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثالثاً متغير الإجراءات، حيث فسر مع المتغيرات السابقة (35.6%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير البرمجيات؛ حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (36.1%) من التباين في كفاءة العاملين بوصفه متغيراً تابعاً. في حين لم يظهر متغيرات (الأجهزة والمعدات، قواعد البيانات) في معادلة الانحدار على اعتبار أنها متغيرات غير دالة إحصائياً وضعيفة في تفسير التغير للمتغير التابع (كفاءة العاملين كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية).
8. دلت النتائج أن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة (الإجراءات، الموارد البشرية، الاتصالات)، هي أكثر نظم المعلومات الإدارية تأثيراً في الموضوعية بوصفه بعداً من أبعاد الرقابة الخارجية في ديوان المراقبة العامة في المملكة العربية السعودية، وإن متغير الاتصالات قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (20.4%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثانياً متغير الإجراءات، حيث فسر مع متغير الاتصالات (26.5%) من التباين في المتغير التابع، ودخل ثالثاً متغير الموارد البشرية، حيث فسر مع المتغيرات السابقة (30%) من التباين في المتغير التابع، ودخل أخيراً متغير البرمجيات؛ حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (31.8%) من التباين في الموضوعية بوصفه متغيراً تابعاً. في حين لم يظهر متغيرات (الأجهزة والمعدات، قواعد البيانات) في معادلة الانحدار على اعتبار أنها متغيرات غير دالة إحصائياً وضعيفة في تفسير التغير

للمتغير التابع (الموضوعية كبعد من أبعاد الرقابة الخارجية).

9. بينت نتائج الدراسة وجود فروق داله إحصائيا عند مستوى دلاله($\alpha \leq 0,05$) في تصورات المبحوثين لاستخدام نظم المعلومات الإدارية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح دراسات عليا، ووجود فروق داله إحصائيا عند مستوى دلاله($\alpha \leq 0,05$) في تصورات المبحوثين لاستخدام نظم المعلومات الإدارية تعزي لمتغير الخبرة ولصالح فئة الخبرة(16 سنة فأكثر)، ووجود فروق داله إحصائيا عند مستوى دلاله($\alpha \leq 0,05$) في تصورات المبحوثين لاستخدام نظم المعلومات الإدارية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي ولصالح فئة مدير إدارة ونائب مدير إدارة، ووجود فروق داله إحصائيا عند مستوى دلاله($\alpha \leq 0,05$) في تصورات المبحوثين لاستخدام نظم المعلومات الإدارية تعزى لمتغير العمر ولصالح الفئة العمرية (51 سنة فأكثر). ويفسر ذلك أن الفرد الحاصل على المؤهل العلمي المناسب للوظيفة يكون أكثر وعيا بجوانب العمل، وكلما كان المؤهل عالياً، كان فهم الفرد للعمل عالياً وبالتالي يكون إنجازه عالياً. كما أنه كلما زادت خبرة الفرد أصبح أكثر اعتماداً على نفسه بخلاف المعينين الجدد، وأنه كلما زاد عمر الفرد كان أكثر نضجاً وإلماماً ويكون أكثر عطاءً.

10. بينت نتائج الدراسة وجود فروق داله إحصائيا عند مستوى دلاله($\alpha \leq 0,05$) في تصورات المبحوثين للرقابة الخارجية تعزي لمتغير المؤهل العلمي ولصالح حملة الدراسات العليا، ووجود فروق داله إحصائيا عند مستوى دلاله($\alpha \leq 0,05$) في تصورات المبحوثين للرقابة الخارجية تعزي لمتغير الخبرة ولصالح فئة الخبرة(16 سنه فأكثر)، ووجود فروق داله إحصائيا عند مستوى دلاله($\alpha \leq 0,05$) في تصورات المبحوثين للرقابة الخارجية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي ولصالح فئة المدراء، ووجود فروق داله إحصائيا عند مستوى دلاله($\alpha \leq 0,05$) في تصورات المبحوثين للرقابة الخارجية ولصالح الفئة العمرية (51سنه فأكثر). فيما يخص المؤهل العلمي فان ما يفسر هذه النتيجة، انه كلما ارتفع المؤهل العلمي للعاملين،

زاد إدراكهم واهتمامهم بالرقابة لعلمهم بالمنافع التي تعود على المنظمة جراء الالتزام بها، هذا فضلا عن أن هؤلاء هم القادرين على معرفة توقعات المراجع من الخدمة ومقارنتها بالأداء الفعلي، كما أنهم هم الأكثر وعيا بحقيقة اتساع برامج حقوق المراجعين التي يجب تلبيتها. فيما يخص الخبرة، فما يفسر هذه النتيجة انه كلما زادت خبرات العاملين أصبحوا أكثر تمرسا في العمل، وأكثر اهتماما بالرقابة. وبالنسبة للمستوى الوظيفي فما يفسر هذه النتيجة انه كلما ارتقى المستوى الوظيفي للعاملين أصبحوا أكثر علما بسياسات وإجراءات واستراتيجيات المنظمة التي تعنى بالرقابة والالتزام بمعاييرها وبالمنافع التي تتحقق جراءها، هذا فضلا عن أن المدراء هم أكثر إدراكا لأهداف المنظمة المتمثلة بالبقاء والنمو والاستمرار، وهم الأقدر على تبني الفلسفات والأساليب التي من شانها رفع مستوى الرقابة. أما فيما يخص العمر، فان ما يفسر ذلك انه كلما زاد عمر العامل زادت خبراته، وأصبح أكثر وعيا وإدراكا لأهمية الرقابة.

4 .4 التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يخلص الباحث إلى تقديم مجموعة من التوصيات فيما يلي أهمها .

1. دلت النتائج على أن تصورات العاملين لأبعاد استخدام نظم المعلومات في ديوان المراقبة العامة بمدينة الرياض جاءت بدرجة متوسطة لذا توصي الدراسة بضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية في مجال نظم المعلومات والحرص على استخدام الأجهزة الحديثة، والبرمجيات المطورة لما لها من أثر إيجابي في تحسين مستوى الرقابة، وتأهيل وتدريب العاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية في الديوان، ورفده بالكفاءات المؤهلة والمدربة التي يحتاجها لزيادة كفاءة وفعالية تلك النظم من أجل مواكبة التطورات التكنولوجية المتلاحقة في هذا المجال.

2. ضرورة إشراك العاملين والمستخدمين في عملية تصميم نظام المعلومات الإدارية وتطويرها؛ لما لذلك من أهمية في تحقيق الرضا النفسي، وتقليل أسباب المقاومة، ورفع الروح المعنوية، وإشعارهم بأهميتهم في الديوان.
3. تحديد الاختصاصات ومتطلباتها لأجهزة الرقابة الخارجية، منعا للتداخل والازدواجية وذلك بإعادة النظر في توجيه مهامها الرقابية، وتخصصاتها بما يتلاءم وطبيعة عمل الديوان.
4. على القائمين على أجهزة الرقابة الخارجية العمل لتحديث ما تقادم من انظمه، أو تغييرها إذا لزم الأمر، لتتمشى مع تطور الوحدات الإدارية، ولعدم إعاقة أعمال الطرفين، والعمل لتحسين صورة العمل الرقابي، بالتقييم المنطقي، وعلى أسس سليمة، واختيار المعايير المناسبة، وإشعار وحدات المراقبة بمبدأ العدالة، وذلك بتوزيع الجهد الرقابي العام على الجميع بمساواة مقنعه.
5. ضرورة تفعيل دور التقارير الإدارية وإعطائها أهمية بالنسبة لدورها في عملية الرقابة حتى تقلل من الأخطاء الإدارية والمالية، وضرورة التعاون بين أجهزة الرقابة والعاملين بوحدات المراقبة من حيث المعلومات وكل ما يسهل عملية التدقيق .
6. توصي الدراسة الباحثين الآخرين بإجراء المزيد من الدراسات لربط نظام المعلومات الإدارية مع متغيرات أخرى غير موجودة في هذه الدراسة مثل التميز التنظيمي ، وإدارة التغير والتمكين الإداري وغيرها من المتغيرات التي يمكن ان تساعد الديوان في تحقيق أهدافه بفاعليه .

المراجع

أ. المراجع العربية:

الإبراهيم، عدنان، (2005)، تحليل واقع الرقابة الإدارية من وجهة نظـر العـاملين الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية :دراسة ميدانية، **أبحاث اليرمـوك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، العدد (3) المجلد(6)، ص ص 59-84.

الأعرجي، عاصم، ووحيد ملكاوي، (2008م)، "آثار استخدام نظـم المعلومـات الإدارية المحوسبة على عمليات صنع القرارات: دراسة حالـة فـي مدينـة الحسين الطبية"، **المجلة العربية للإدارة**، مجلد (28)، عـدد (1) – يونيـو (حزيران)، ص ص 115-140

البحيصي، عصام، (2006)، تكنولوجيا المعلومات الحديثة وأثرها على القرارات الإدارية في منظمات الأعمال –دراسة استطلاعية للواقع الفلسطيني، **مجلـة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسـات الإنـسانية)،** م(4)، ع(1)، ص ص 155-177.

بختي، إبراهيم، (2008)، صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتـصالات وعلاقتهـا بتنمية تطوير الأداء، **مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)،** المجلد (6)، العدد(2)، ص ص 96-121.

البشابشه، سامر عبدالمجيد، (2002م)، "العلاقة بين بعض خصائص المعلومـات وفاعلية الرقابة الإدارية "، كما يراها الأفراد العاملون في الأجهزة الحكومية الأردنية، **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات**، المجلد(2)، العـدد(6)، ص ص 116-138.

البكري، سونيا محمد. (1997). **نظم المعلومـات الإداريـة**، الإسـكندرية :دار المطبوعات الجامعية.

الجرادي، علي، (2000) **العوامل المؤثرة على أداء أجهزة الرقابة الإدارية فـي اليمن، دراسة استطلاعية** ، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنيـة، عمـان ، الأردن.

جواد، شوقي ناجي، (2010) ، **إدارة الأعمال : مرجع متكامل**، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن.

حادي، خالد بن محمود حس ، (2005).**نظم المعلومات الحاسوبية ودورها في أداء إدارة الحقوق بإمارة منطقة مكة المكرمة لمهامها**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الشرطية.

الحسبان، عطا ا أحمد سويلم، (2004)، **قياس قدرة أنظمة الرقابة الداخلية على مواكبة متطلبات تكنولوجيا المعلومات في الشركات المساهمة العامة الأردنية**، رسالة دكتوراه في المحاسبة غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

حسين، احمد، (2003)، "**تحليل وتصميم النظم**"، مصر، الاسكندرية ، الدار الجامعية للنشر.

حمود، خضير كاظم والخرشة، ياسين كاسب، (2006)، **إدارة الموارد البشرية**. عمان: دار المسيرة للنشر.

حيدر، معالي فهمي،(2002)، **نظم المعلومات مدخل لتحقيق الميزة التنافسية**. الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر.

الحيدري، مشير، (2008)، "**نظم المعلومات الإدارية المحوسبة وأثرها على الإبداع لدى العاملين في قطاع الاتصالات اليمني**"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.

الخصاونة، ريم عقاب، (2002)، **أثر تطور المعالجة الالكترونية للبيانات على أنظمة الرقابة الداخلية في البنوك التجارية في الأردن**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت.

الخطيب، احمد، وزيغان،خالد، (2009)، "**إدارة المعرفة ونظم المعلومات**"، **الأردن، عمان، جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع** ؛ اربد، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ط1.

الذهبي، جاسم محمد ، العزاوي ، نجم عبد، (2005)، **مبادىء الإدارة العامة**، العراق: مكتب الجزيرة للتحضير الطباعي الإستنساخ.

رايس، مراد، (2009)، "أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في القطاع العام البحريني"، **دورية الإدارة العامة** ، المجلـد (35)، العـدد (1)، ص ص129-167.

ربحي، كريمة،وبركان، زهية(2007). **وضـع ديناميكيـة جديـدة لتفعيـل دور الجماعات المحلية في التنمية(مراقبـة ميزانيـة الجماعـات المحليـة)**، الجزائر.

الردايدة، مراد خالد مصلح، (2008)، مدى اهتمام الجمـارك الأردنيـة بتطبيـق الضوابط الرقابية لأمن المعلومات المحاسبية في بيئة تكنولوجيا المعلومـات: دراسة ميدانية، **دورية الإدارة العامة**، مجلد 47 ، عدد 4 .

الرشيدي، على بن ضبيان (2000) **معوقات استخدام نظام المعلومات الحاسـوبية في عملية اتخاذ القرارات الأمنية: دراسة تطبيقية على القيادات الوسـطى بالأمن العام بمدينة الرياض**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعـة نـايف العربية للعلوم الأمنية، قسم الإدارة العامة.

الرك، حامد مولود علي، (2002)، **تقييم أنظمة الرقابة الداخلية في شركات إنتاج النفط والغاز العاملة في ليبيا**، رسالة ماجستير في المحاسبة غير منـشورة، جامعة آل البيت، الأردن.

الزعبي، ميسون، طلاع(2009) " أثر وحدات الرقابة الإدارية الداخلية علـى أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنيـة"، **مجلـة العلـوم الإنـسانية**، العدد(31)، المجلد(1)، ص ص 5-32.

زياد هاشم يحيى، ايوب لقمان،(2006)، "مفهوم نظام الرقابة الخارجية وأهميتهـا في الوحدات الاقتصادية، **مجلة تنمية الرافدين**، العدد (48) جامعة الموصل، ص ص 148-163.

زيدان أمين عبد الغني، (2001)، **تقييم أنظمة الرقابة الداخلية في الجامعات الخاصة الأردنية**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة أل البيت، الأردن.

السالمي، علاء عبد الرازق. (2003). **نظم إدارة المعلومات**. القاهرة: المنظمـة العربية للعلوم الإدارية.

السالمي، علاء عبد الرزاق، (2010) ، **تكنولوجيا المعلومات**، ط1 ، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

السامرائي، ايمان والزعبي، هيثم، (2004)، "**نظم المعلومـات الإداريـة**"، ط1، الأردن: عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.

السعدي، إبراهيم خليل، (2010)، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على مهنـة التدقيق في قطاع الشركات الصناعية في الأردن : دراسة ميدانيـة، **مجلـة الإدارة العامة**، مجلد 50، عدد1، ص ص53-83.

سلطان، إبراهيم، (2005)، "**نظم المعلومات الإدارية – مدخل الـنظم**"، مـصر، الإسكندرية، الدار الجامعية.

سليمان ، أحمد علي، (2002)، الاتجاهات النفسية للمستهلكين نحو الاستراتيجيات التسويقية للمنشآت الأعمال بالسوق السعودية ، **مجلة الإدارة العامة**، معهـد الإدارة العامة ، 42(1) الرياض، ص ص 48-69 .

السيد، سمير إسماعيل، (2000)، **نظم المعلومات الإدارية**. القاهرة: مكتبة عـين شمس للنشر.

الشرابي، فؤاد، (2008)، "**نظم المعلومات الإداريـة**"، ط1، الأردن، عمـان: دار أسامة للنشر والتوزيع.

الشوبكي، سمير، (2006)، **المعجم الإداري**، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيـع، دار المشرق الثقافي، ط1.

صالح، سمير أبو الفتوح. (2001). **الإدارة في عصر المعلومـات**. المنـصورة: الدقهلية للطباعة والنشر.

الصحن، عبد الفتاح،(2006)، **الرقابة والمراجعة الداخلية الحديثة**، الدار الجامعية 2006

الطائي، محمد عبد، (2005)، **المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية**، ط1، عمان: دار وائل للنشر.

طرطارة، سهيل الياس، (2006)، "**أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة في وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العامة في الأردن: دراسة ميدانية"،** رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.

الطويل، أكرم، رشيد، حكمت، (2005)، "أثر تقانة المعلومات في عمليات إدارة المعرفة: دراسة ميدانية في عينة من الشركات الصناعية في محافظة نينوى"، **بحوث مستقبلية مجلة علمية نصف سنوية**، المجلد (بلا)، العدد (10)، ص11.

الظفيري، نواف، (2010)، "**أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين والموظفين في المؤسسات والدوائر الحكومية في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية**"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة العامة، كلية إدارة الأعمال، جامعة مؤته، الأردن.

عباس، علي، (2008)، **الرقابة الإدارية في منظمات الأعمال**، عمان: مكتبة الجامعة.

عبدا ، عماد عبد القادر يوسف، (2004)، **مدى تأثير قوة وفاعلية أنظمة الرقابة الداخلية في درجة مصداقية وعدالة القوائم المالية للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية**، رسالة ماجستير في المحاسبة غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.

العبيدي، محمود، (2005)، **نظم دعم القرار ودورها في رفع كفاءة الإدارة المحلية**، جامعة فلادلفيا، عمان، الأردن.

العزاز، عبدا بن سليمان والسرور علي إبراهيم(2006) **تحليل القرار للحكم الإداري**، جامعه الملك سعود، النشر العلمي والمطابع، الرياض، المملكة العربية السعودية.

عزيز، يونس. (1991). **نظم المعلومات الحديثة**. جامعة قاريونس، منشورات جامعة قاريونس.

العسيري، أحمد ،(2005)، " **اتجاهات العاملين في الدوائر الحكوميـة "منطقـة تبوك" في المملكة العربية السعودية نحو فعالية الرقابة الخارجية**، رسـالة ماجستير غير منشور، جامعة مؤتة.

العسيري، أحمد ،(2005)، "**اتجاهات العاملين في الدوائر الحكومية "منطقة تبوك" في المملكة العربية السعودية**، رسالة ماجستير غير منشور، جامعة مؤتة.

العسيري، أحمد حسين محمد (2005م)، **اتجاهات العاملين في الإدارات الحكومية نحو أجهزة الرقابة الخارجية في منطقة تبوك بالمملكة العربية الـسعودية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، قسم الإدارة العامة.

عصفور، أمل مصطفى.(2005). **دور نظم المعلومـات الإداريـة فـي الإدارة. جمهورية مصر العربية، شرم الشيخ، ندوة الدعم المؤسسي والمعلومـاتي لعمل المراكز الإستراتيجية في الحكومة**، 6-10 فبراير 2005.

عصفور، محمد شاكر،(2007) **أصول التنظيم والأساليب**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن.

العلي، عبد الستار وقنديلجي، عامر والعمري، غسان، (2006)، "**المـدخل إلـى إدارة المعرفة**"، ط1، الأردن، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

عليان، ربحي، (2008)، "**إدارة المعرفة**"، ط1، الأردن، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

عياش، رضوان مجاهد، (2008)، **مدى ممارسة مديري المـدارس الثانويـة فـي محافظة مادبا للرقابة الإدارية من وجهة نظرهم ونظـر المعلمـين**، رسـالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك

عياصرة، معن محمود، (2008)، **القيادة والرقابة والاتصال الإداري**، عمان: دار الحامد .

الفاعوري، محمد عيسى، (2007)، **الإدارة بالرقابة**، عمان: دار كنوز المعرفة.

الفرا، ماجد محمد، وشاهين سمر، (2009) ، " واقع الرقابة الإدارية الداخلية فـي المنظمات الأهلية في قطاع غزة، **مجلة الجامعة الإسلامية(سلسلة الدراسـات الإنسانية)،** المجلد (17)، العدد (2)، ص ص 571 - 596.

الفرجات، أحمد خليل (2003) " **تقييم فعالية وظيفة التدقيق الداخلي في الجامعات الأردنية الرسمية**، رسالة ماجستير تخصص محاسبة غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.

فرح، ياسر أحمد،(2008)، **إدارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل**. عمان : دار الحامد للنشر.

فضيل ، أحمد مهدي و الريوي، يحيى محمد. (2003). **واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الجامعات الأمنية. الملتقى العربي الثاني** "المواصفات العالمية للجامعات|"،عدن، 22-24 سبتمبر 2003 م.

قاسم، عبد الرزاق محمد. (2003). **نظم معلومات المحاسبية الحاسوبية**. دمشق: دار الثقافة للنشر.

قاسم، عبد الرزاق محمد، (2005)، **نظم المعلومات المحاسبية**، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن.

القباني، ثناء علي، (2006)، **المراجعة الداخلية في ظل التشغيل الإلكتروني**، الدار الجامعية، 84، شارع زكريا غنيم – الإبراهيمية – الإسكندرية، الطبعة الأولى، مصر..

القحطاني، سالم (2000). **مناهج البحث في العلوم السلوكية مع تطبيقات على spss**، ط1، الرياض: المطابع الوطنية الحديثة.

القحطاني، خالد على مفرح (2009)، **مدى مساهمة نظم المعلومات في عملية ترشيد القرارات الإدارية في ديوان وزارة الداخلية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية.

القضاة، غسان مصطفى أحمد (2008) **اثر نظم المعلومات المحاسبية على فاعلية الرقابة الداخلية في البنوك التجارية الأردنية**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة أل البيت، الأردن.

قندلجي، عامر إبراهيم والجنابي، علاء الدين عبد القادر،(2009)، **نظم المعلومات الإدارية**. ط5. عمان: دار المسيرة للنشر.

قيقيه أحمد، (2004)، **المراجعة مدخل متكامل**، الريـاض ، دار المـريخ للنـشر والتوزيع

كلاب، سعيد يوسف(2004) **واقع الرقابة الداخلية في القطاع الحكـومي**، رسـالة ماجستير غير منشورة، الجامعة .الإسلامية، غزة.

الكيلاني، عثمان والبياتي، هلال والـسالمي، عـلاء. (2000). **المـدخل لـنظم المعلومات الإدارية**. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

مسلم، على عبد الهادي. (1994). **مذكرات في نظم المعلومات الإدارية**. جامعـة الإسكندرية: مركز التنمية الإدارية.

المصري، د.احمد محمد، (2008) ، **الإدارة الحديثة، الاتصالات - المعلومات – القرارات،** القاهرة: مؤسسة شباب الجامعة.

ملوخية، أحمد فوزي،(2006)، **نظم المعلومات الإدارية** . الاسـكندرية:مؤسـسة حورس الدولية للنشر .

مناصرية، إسماعيل. (2004). "**دور نظم المعلومات الإدارية في الرفع من فعالية عملية اتخاذ القرارات الإدارية**". رسالة ماجستير غير منـشورة، الجزائـر، جامعة محمد بوضياف المسيلة.

نجم، عبود، (2005)، "**إدارة المعرفة – المفاهيم والاسـتراتيجيات والعمليـات**"، الاردن، عمان، دار الوراق للنشر والتوزيع، ط1.

النعيمي، جلال محمد، (2007) ، عرض نقدي لكتاب تكنولوجيا المعلومات للإدارة: تحول المنظمات نحو الاقتصاد الرقمي، **دورية الإدارة العامة**، المجلد (47) ، العدد (3)، 2007 ، ص 467 – 486 .

وثيقة تقييم الواقع المعلوماتي الراهن. (2002). **المركـز الـوطني للمعلومـات**، صنعاء.

الوليد، بشار، (2009)، "**نظام المعلومات الإدارية**"، الأردن، عمـان: دار الرايـة للنشر والتوزيع.

ياسين، سعد، (2007)، "**إدارة المعرفة – المفـاهيم الـنظم التقنيـات**"، الأردن، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1.

ياغي، محمد عبد الفتاح،(2005)، **اتخاذ القرارات التنظيميـة**، عمـان، ياسـين للخدمات المكتبية والطلابية، الأردن.

اليوسف، ندى كريم،(2010)، " **مدى توافر خـصائص تكنولوجيـا المعلومـات وأثرها على فاعلية الاتصالات الإدارية**، رسالة ماجـستير غيـر منـشورة، جامعة مؤتة.

ب. المراجع الأجنبية:

Adebayo Agbejule, Jokipii Annukka(2009) Strategy, control activities, monitoring and effectiveness, **Managerial Auditing Journal** Vol.(24), Issue(6) pp: 589-597.

Akhilesh Chandra, Thomas G. Calderon (2009) Information intensity, control deficiency risk, and materiality, **Managerial Auditing Journal** Vol.(24), Issue(3) pp: 213-219.

Alavi, Maryam & Wheeler, Bradley C., (2010), "Using IT to Reengineer Business Education: An Exploratory Investigation of Collaborative Telelearning", **MIS Quarterly**, Vol. 19, Issue 3, pp293-312.

Arens, Alvin A., James Koebbecke, (2006), "**Auditng and Assurance Services An Integrated Approach**, Eleventh Edition, USA, Prentice Hall International, Inc, avialable at: www.prenhall.com.

Armstrong, Michael, (2006): A **Handbook of Human Resource Management Practice**, 10th ed., London: Kogan.

Boynton, W.C, Johnson , R.N.and kell, W. G (2006), **Modern Auditing**, John wiley and sons Inc., USA.

Brown, Thomas S. & Williams, Ralph K.& Brown, James T, (2009), "A Comparison Of Attitudes Toward Computers Among Business Professionals In China Japan And United States," **Journal Of Computer Information Systems,** vol. 38 No. 3, spring, pp. 1-5.

Chhaochharia Vidhi & Grinstein Yaniv (2005), " **Administrative Information System and its role in Company observation**", The World Bank ,Cornell University .

Ciborra, C. (2002) **Labyrinths of Information**, Oxford, Oxford University Press

Coombs C. R.. N. F. Doherty & J. Loan Clarke. (1999). "Factors Affecting the Level of Success of Community Information System", **Journal of Management in Medicine.** Vol.13, No3.

David, Naranjo-Gil, (2009), "Management Information Systems And Strategic Performance: The Role Of Top Team Composition", **International Journal of Information Management**, Vol. (29), Issue (2), pp 104-110.

Gerrit Sarens, Christopher Joe(2010)The association between corporate governance guidelines and risk management and internal control practices: Evidence from a comparative study, **Managerial Auditing Journal** Vol.(25), Issue(4) pp: 471-479.

Hagg, Stephen, Cummings, Meave, McCubbery, Donald J., (2005), "**Management Information Systems Information Systems For The Information AGE"**, 5thed, McGraw – Hill, Irwin.

Hertenstien,julie ,H,platt, Marjorie ,B" (2000) performance measures and management control in new product development", **accounting** horizon, vol 14 issue 3 pp303-343.

Jerva, Mark, (2001), "DSS and Systems Analysis and Design: Making the Case for Integration", **Topics in Health Information Management**, Vol. 21, Issue 4, pp30-37.

Kald, Magnus ,Nilson, Fredrek ,Rapp, Birger(2000) "on strategy and management control: the importance of classifying the strategy of business", **British journal of management**, vol.11, issue 3 pp 197-262.

Kochhar, Neena & Gravina, Ellen. (2000). **Introduction to Oracle: System Development**, Life Cycle , Oracle Corporation .

Langefors, Börje (1999). **Theoretical Analysis of Information Systems . The World Bank** ,Cornell University .

Laudon Kenneth c., and Laudon, Jane p., (2007), "**Management Information Systems: Managing the Digital Firm**", 10thed, New Jersey: Prentice-Hall, Person Education, Upper Saddle River. PP 14.

Laura F. Spira, Michael Page (2003) Risk management: The reinvention of internal control and the changing role of internal audit, **Accounting, Auditing & Accountability Journal** Vol.(16), Issue(4) pp: 152-167.

Liebowttz. Jay. (1999). Information systems and its role in observation: success or failure? **Journal of computer information systems**, Vol 21. No.3.

Lim, Jee- Hae, (2006) , **Three Essays On Information Technology And Firm Performance,** Unpublished Doctoral Dissertation, The University Of Kansas, USA.

Martin ,Merle P. (2000). **Analysis and Design of business information System**. USA: Prentice Hall.

Mitchell, Victoria, L. & Zmud, Robert W., (2009), "The Effects of Coupling IT and Work Process Strategies in Redesign Projects",

Organization Science: **A Journal of the Institute of Management Sciences**, Vol. (10), Issue (4), pp424-438

Mo, Karl O. (2004). **Financial management & analysis, Sweden**, Göteborgs Universitet

Newkirk, Henry, Albert Lederer, And Alice Johnson, (2008), The Impact Of Business And IT Change On Strategic Information Systems Alignment, Proceedings For The Northeast Region Decision Sciences Institute (**NEDSI**), Vol.(6), No, (1) , Pp. 469 – 474 .

O'Brient, James, A., (2002), "**Management Information Systems: Management Information Technology in the E-Business Enterprise**", 5thed., Irwin, Boston Burr Ridge: McGraw- Hill Companies,Inc. p 507.

Olalla, Marta Fossas, (2009), "Information Technology in Business Process Reengineering", **International Advances in Economic Research**, Vol. (6), Issue (3), pp581-589.

Oz, Effy (2002) **Management information System**, third ed. New York : Oxford University press.

Perry ,James T. &Gary P. Schneider. (2003). **Building Accounting System**. USA: THOMSON.

Rockart et. Al (1996) **Eight imperatives for the new IT organization Sloan Management review.** Oxford, Oxford University Press

Romney, Marshall B. & Steinbart, Paul John. (2009). **Accounting Information Systems**. USA: prentice Hall.

Ryker, Randy & Nath, Ravinder, (2010), User Satisfaction Determinants : The Role Of Hardware And Procedural Components " **Journal Of Computer Information System**, Vol. 38, No.2, pp. 44-48.

Stevens, John M., Anthony G. Cahill, E. Sam Overman, Lee Frost –Kumpf. (2000) " Computerized Information Systems And Public Sector Productivity", **International Journal Of Public Administration** Volume. 17.

Voss, Angri & Stephanie, Roeder & Waccker, U1f (2002), " **IT-for Mediation in Spatial Decision Making, Fraunhofer**, Institute for Autonomy Intelligent Systems ".

Winkler, Adalbert , (2000), "Financial Observation, Economic Growth and Information Systems" Journal of finance .

الملحق (أ)

أداة الدراسة بصورتها النهائية

بسم ا الرحمـن الرحيم

أخي الموظف الفاضـل :

تهدف هذه الدراسة إلى قياس "**أثر استخدام أنظمة المعلومات الإدارية على الرقابة الخارجية دراسة ميدانية مطبقة على ديوان المراقبة العامة بالمملكة العربية السعودية**"، أرجو التلطف بتعبئة فقرات هذه الإستبانة، علماً بأن المعلومات ستعامل بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي، وذلك بوضع إشارة(x) في المربع الذي يتوافق مع حالتك.

شاكرا لكم حسن تعاونكم

الباحث

عثمان بن ناصر المحيميد

القسم الأول: معلومات شخصية

أولاً : ضع اشارة (X) حول الإجابة المناسبة

- المؤهل التعليمي : ( ) ثانوية عامة فما دون. ( ) دبلوم كلية مجتمع .
( ) بكالوريوس . ( ) دراسات عليا .

3- الحالة الاجتماعية : ( ) أعزب . ( ) متزوج .

4- العمر : ( ) 30 سنة فأقل . ( ) 31-40 سنة .
( ) 41-50 سنة . ( ) 51 سنة فأكثر .

5- عدد سنوات الخبرة: ( ) 5 سنوات فأقل . ( ) 6-10 سنوات.
( ) 11-15 سنة . ( ) 16 سنة فأكثر .

6- المستوى الوظيفي: ( ) مدير إدارة . ( ) نائب مدير إدارة .
( ) رئيس قسم . ( ) موظف .

القسم الثاني: يرجى قراءة كل فقرة من هذه الفقرات ووضع إشارة(×) عند البديل الذي يعكس رأيك.

الرقم	الفقره	تنطبق دائماً	تنطبق غالباً	تنطبق أحياناً	تنطبق نادراً	لا تنطبق إطلاقاً
	الأجهزة والمعدات					
.1	تناسب الأجهزة المستخدمة في نظام المعلومات الإدارية قدرات كافية تناسب احتياجات العمل .					
.2	يتم تحديث الأجهزة المستخدمة في نظام المعلومات الإدارية باستمرار.					
.3	تقوم أجهزة الإدخال المتوفرة بتغطية جميع الاحتياجات بغرض الاستفادة من نظام المعلومات الإدارية .					
.4	تقوم أجهزة الإخراج المتوفرة بتغطية جميع الاحتياجات لغرض الاستفادة من نظام المعلومات الإدارية .					
.5	تساعد الأجهزة المستخدمة في الديوان على تقليل الجهد في عملية الاتصال					
	البرمجيات					
.6	تلبي برامج نظام المعلومات الإدارية المتاحة في الديوان احتياجات العمل.					
.7	تتلاءم البرامج المستخدمة في النظام مع احتياجات معالجة المعلومات.					
.8	البرمجيات المستخدمة في النظام تغطي كافة النشاطات التي تقوم بها الديوان.					
.9	يمكن تعديل البرامج المستخدمة في نظام المعلومات بسهولة وتطويرها.					
.10	تمتاز إجراءات تشغيل البرامج المستخدمة في النظام بالسهولة والوضوح.					
	قواعد البيانات					
.11	يستخدم الديوان كل ما هو حديث من تكنولوجيا المعلومات لعرض التقارير والنشرات الإحصائية.					
.12	تتناسب قواعد البيانات المتوفرة مع الاحتياجات اللازمة لعمل الديوان.					
.13	قواعد البيانات اللازمة لأعمال الرقابة تغطي كافة النشاطات التي تقوم بها الديوان.					
.14	تقوم قواعد البيانات بعرض وتبسيط التقارير بصورة يسهل معها قراءة النتائج والتوصيات لغير المتخصصين.					
.15	تقوم قواعد البيانات بتصنيف البيانات والمعلومات بطرق علمية للاستفادة منها في أعمال الرقابة التي يقوم بها الديوان.					
	الإجراءات					
.16	التكنولوجيا المتوفرة في الديوان كافية لتسهيل عملية انجاز المعاملات.					
.17	الإجراءات المعمول بها في الديوان تواكب التغيرات في التكنولوجيا المستخدمة في البيئة الخارجية.					

الرقم	الفقره	تنطبق دائماً	تنطبق غالباً	تنطبق أحياناً	تنطبق نادراً	لا تنطبق إطلاقاً
.18	الإجراءات المعمول بها في الديوان تواكب التطورات في الهياكل التنظيمية.					
.19	يتقيد العاملون في الديوان على انجاز المعاملات في الديوان بجوهر التعليمات لا بروح التعليمات .					
.20	إن إجراءات المعاملات المعمول بها في الديوان تتسم بالوضوح .					
.21	إن إجراءات المعاملات المعمول بها في الديوان ملائمة للمراجعين .					
	الموارد البشرية					
.22	يتم تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية بناءً على أهداف الديوان ورؤيتها المستقبلية.					
.23	تتم مراجعة خطة الموارد البشرية في ضوء التغيرات البيئية وأوضاع سوق العمل.					
.24	تتكامل خطة الموارد البشرية مع الخطة الإستراتيجية للوزارة.					
.25	تستند خطة الموارد البشرية إلى تحليل القوى العاملة في الديوان التي اعمل بها.					
.26	تقوم الديوان بربط تخطيط مواردها البشرية مع الأهداف النهائية للديوان.					
	الاتصالات الإدارية					
.27	يتمتع الرؤساء في الديوان بالقدرة على فهم واستيعاب شكاوى واقتراحات المرؤوسين					
.28	يصدر الرؤساء في الديوان تعليماتهم للمرؤوسين بعد معالجة وافية للمعلومات ذات العلاقة بالعمل					
.29	في حال حدوث تناقض في رسائل المرؤوسين في الديوان يحاول الرؤساء فهم محتوى الرسائل بعناية					
.30	يصغي الرؤساء في الديوان إلى المرؤوسين عندما يتحدثون إليهم في أمر ما					
.31	يحرص الرؤساء في الديوان على تبسيط نقل الأفكار والمقترحات عند حديثهم مع المرؤوسين					
	الإيجابية					
.32	تهدف عملية الرقابة الخارجية إلى تحسين أداء الديوان.					
.33	تؤثر الاقتراحات التصحيحية التي تقدمها الأجهزة الرقابية الخارجية على أداء الديوان.					
.34	تهدف الأجهزة الرقابيه الخارجيه من عملية الرقابة ،تصحيح الأخطاء وليس تصيدها.					
.35	تحدد الأجهزة الرقابية الخارجية الجهات المسؤولة عن الانحرافات في الديوان.					
.36	توفر الرقابة الخارجية للديوان القدرة على إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل القائمة في الوقت المناسب.					

الرقم	الفقره	تنطبق دائماً	تنطبق غالباً	تنطبق أحياناً	تنطبق نادراً	لا تنطبق إطلاقاً
	الوضوح					
37.	تصدر الأجهزة الرقابية الخارجية التقارير الرقابية بشكل مفهوم وواضح.					
38.	تتميز المعايير الرقابية المستخدمة من قبل أجهزة الرقابة الخارجية بالوضوح والدقة.					
39.	تتوافق الوسائل الرقابية المستخدمة من قبل أجهزة الرقابة الخارجية مع الهدف الذي تسعى إليه.					
40.	تتسم القوانين والتعليمات والأنظمة المستخدمة في عملية الرقابة بالوضوح.					
41.	أعتقد أن التعليمات التنفيذية للنشاط الرقابي الخارجي واضحة.					
	كفاءة العاملين					
42.	أعتقد أن العاملين بأجهزة الرقابة الخارجيـة لـديهم الخبـرات والمهـارات الوظيفية الكافية لانجاز أعمالهم.					
43.	يتصف العاملون بالأجهزة الرقابية الخارجية بالموضوعية في الأمور المتعلقة بعملهم.					
44.	أعتقد أن عدد العاملين بالأجهزة الرقابية الخارجية كافياً للقيام باعباء العمـل الرقابي الإداري.					
45.	يعمل المراقبون في الأجهزة الرقابية في ظل حوافز مشجعة ومعنوية تـساعد في دافعيتهم للعمل.					
46.	تستند الأجهزة الرقابية الخارجية في أداء أعمالها إلى كوادر بشرية مؤهلة في مجال الرقابة.					
	الموضوعية					
47.	يتم تطبيق المعايير الرقابية من قبل الأجهزة الرقابية الخارجية علـى جميـع الإدارات الحكومية في المملكة بعدالة.					
48.	يتم تطبيق المعايير الرقابية من قبل الأجهزة الرقابية الخارجية علـى جميـع الدوائر في المملكة بموضوعية.					
49.	يتم مراجعة وتحديث الأنظمة والتعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة الخارجيـة باستمرار لتواكب التطورات في مجال العمل.					
50.	تستند الأجهزة الرقابية الخارجية في أداء عملها على مصادر حديثة.					

الملحق (ب)

قائمة بأسماء المحكمين

أسماء السادة المحكمين

اسم الدكتور	التخصص	مكان العمل
أ. د حلمي يوسف شحادة	إدارة عامة	جامعة مؤتة
أ. د نضال الحوامدة	إدارة عامة	جامعة مؤتة
الدكتور فيصل الشواورة	إدارة أعمال	جامعة مؤتة
الدكتور محمد المحاسنة	إدارة عامة	جامعة مؤتة
الدكتور حسين العزب	إدارة عامة	جامعة مؤتة
الدكتور غازي أبو قاعود	إدارة عامة	جامعة مؤتة
الدكتور خالد أبو الغنم	إدارة أعمال	جامعة عمان العربية للدراسات العليا